

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'INFLUENCE CONJOINTE DES ASPIRATIONS ET DU SUCCÈS OBJECTIF
DE CARRIÈRE SUR LE BIEN-ÊTRE ET LE SUCCÈS SUBJECTIF DES
INDIVIDUS AU TRAVAIL

THÈSE

PRÉSENTÉE COMME EXIGENCE PARTIELLE DU

DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE

PAR

SARAH GIROUARD

JANVIER 2015

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Avant toute chose, je désire remercier Jacques Forest, mon directeur de thèse, pour m'avoir soutenue dans la réalisation de ce projet. Jacques, au tout début de mon parcours, tu m'avais illustré, à l'aide d'une de tes nombreuses métaphores, ce que représentait le doctorat et m'avais décrit le rôle que tu souhaitais jouer dans mon parcours en me disant que le doctorat est comme une traversée dans le désert et que toi, tu voulais être celui qui m'accompagne, qui me montre le bon chemin pour éviter que je m'égare. En faisant le bilan de mon expérience au doctorat, je dirais que tu as fait beaucoup plus que ça. Évidemment, ton optimisme légendaire m'a permis de maintenir ma motivation même dans les moments de découragements, mais en plus, ta passion pour ce que tu fais a été et sera toujours une source d'inspiration pour moi.

Ensuite, je voudrais remercier mes collègues du doctorat en psychologie de l'UQAM et de l'UdeM pour leur support à différents moments de cette aventure. J'en profite pour dire un merci tout spécial à deux d'entre vous, qui auront été une aide significative pour ce projet de recherche. Laurence et Marc-André, je l'ai dit et je ne le répéterai jamais assez, je ne sais pas de quoi aurait eu l'air mon parcours doctoral sans vous. Laurence, les occasions où j'ai fait appel à ton aide sont trop nombreuses pour être décrites ici. Ainsi, je voudrais simplement mentionner que par tout le temps que tu m'as accordé, mais particulièrement par ton sens critique et tes suggestions, tu as fortement contribué au produit final de cette thèse et pour cela je te remercie. Marc, merci d'avoir relu et commenté la toute première version de mon projet de thèse. Merci aussi d'avoir été la réponse à mes mille et une questions de statistiques. Tu es indéniablement ma référence par excellence dans ce domaine.

D'autres personnes du milieu universitaire auront également été d'une aide précieuse à certains moments-clés de mon projet de recherche, dont entre autres, Geneviève Mageau, professeure à l'Université de Montréal et conjointe de Jacques. Geneviève, un grand merci pour tes conseils en statistiques. Dans mon impasse, tu m'auras permis de voir les choses autrement et redonné un second souffle.

Je tiens également à remercier ma famille et plus particulièrement mon père et ma mère, Joseph et Rita, de m'avoir soutenue inconditionnellement dans ce projet. Merci aussi de m'avoir offert, à votre façon, toutes sortes de petites attentions qui m'auront rendu la vie plus facile. Merci également à ma belle famille, pour leurs encouragements et leur soutien, qui auront fait la différence dans mon quotidien.

Un gros merci doit aussi être formulé aux participants de cette thèse. Sans le soutien de Pascale Denis, Denis Morin et Valérie Michaud, qui ont permis d'effectuer un prétest des outils de mesure et celui de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) et des trois universités que j'ai fréquentées au cours de mes études, soit l'UQAM, HEC Montréal et l'Université Laval, qui ont généreusement accepté de se prêter au jeu, cette étude n'aurait pas été possible.

Cette thèse ayant été supportée financièrement, je souhaite remercier les organismes qui ont cru en mon projet: le Fonds Québécois de Recherche sur la Société et la Culture (FQRSC), le Syndicat des Professionnelles et Professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et l'Université du Québec à Montréal (i.e., bourse de recrutement décernée par le fonds à l'accessibilité et à la réussite des études (FARE)).

Finalement, je voudrais remercier mon chéri, Gabriel, pour son écoute et son soutien constant. Chéri, ton ambition envers de nouveaux défis et ton désir de toujours aller plus loin m'auront encouragée à vouloir me dépasser de la même façon. À tes côtés, je suis devenue une meilleure personne. Les mots me manquent pour dire à quel point ton appui m'a été cher tout au long de cette aventure. Maintenant que c'est à ton tour de traverser cette étape qu'est le doctorat, j'espère simplement pouvoir être une aide à la hauteur de celle que tu m'as offerte.

Écrit à Boston, le 29 juillet 2013.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES	VIII
LISTE DES TABLEAUX	IX
RÉSUMÉ.....	XII
SUMMARY.....	XV
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I	
PROBLÉMATIQUE.....	5
1.1 DESCRIPTION DE LA PROBLÉMATIQUE.....	5
1.2 CONTRIBUTION ET ORIGINALITÉ DE LA THÈSE	15
CHAPITRE II	
CADRE CONCEPTUEL ET OBJECTIFS	22
2.1 RECENSION DES ÉCRITS	22
2.1.1 Carrière	22
2.1.2 Succès de carrière.....	30
2.1.3 Bien-être au travail.....	38
2.1.4 Aspirations de carrière	48
2.1.5 Besoins psychologiques	60
2.2 LES LIENS ENTRE LES VARIABLES À L'ÉTUDE	64
2.2.1 Le lien entre les aspirations et le bien-être subjectif.....	65
2.2.2 Le lien entre les aspirations et le succès de carrière subjectif	69
2.2.3 Le lien entre le succès de carrière objectif et le bien-être subjectif.....	72
2.2.4 Le lien entre le succès de carrière objectif et le succès de carrière subjectif	79
2.2.5 Le rôle médiateur des besoins psychologiques.....	81
2.3 OBJECTIFS ET HYPOTHÈSES DE RECHERCHE.....	88

CHAPITRE III	
MÉTHODOLOGIE	99
3.1 PROCÉDURE.....	99
3.2 SUJETS	102
3.3. INSTRUMENTS DE MESURE.....	103
3.3.1 Aspirations de carrière.....	104
3.3.2 Besoins psychologiques.....	111
3.3.3 Succès de carrière.....	117
3.3.4 Bien-être subjectif au travail.....	120
3.3.5 Variables de contrôle.....	124
CHAPITRE IV	
RÉSULTATS	125
4.1 ANALYSES PRÉLIMINAIRES.....	125
4.2 ANALYSES PRINCIPALES.....	134
4.2.1 Objectif 1	134
4.2.2 Objectif 2	145
4.3 ANALYSES SUPPLÉMENTAIRES	175
CHAPITRE V	
DISCUSSION.....	181
5.1 INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS ET CONTRIBUTIONS THÉORIQUES	181
5.1.1 Bien-être subjectif au travail.....	184
5.1.2 Succès de carrière subjectif	197
5.1.3 Besoins psychologiques	207
5.1.4 Variables de contrôle.....	210
5.1.5 Résultats supplémentaires	214
5.2 IMPLICATIONS PRATIQUES.....	218
5.3 LIMITES DE L'ÉTUDE	222
5.4 PISTES DE RECHERCHES FUTURES	226
CONCLUSION	235

APPENDICE A	
RECENSION DES CLASSIFICATIONS ET DES INSTRUMENTS UTILISÉS	
POUR MESURER LES OBJECTIFS ET AUTRES CONCEPTS RELIÉS	237
APPENDICE B	
DISTINCTION ENTRE LE CONTENU ET LE MOTIF DES ASPIRATIONS	
.....	257
APPENDICE C	
EXEMPLE DE COURRIEL D'INVITATION	260
APPENDICE D	
FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT	262
APPENDICE E	
EXEMPLE DE COURRIEL DE RAPPEL.....	266
APPENDICE F	
INSTRUMENTS DE MESURE	268
APPENDICE G	
ANALYSES FACTORIELLES CONFIRMATOIRES DES INSTRUMENTS	
DE MESURE	284
APPENDICE H	
REPRÉSENTATIONS GRAPHIQUES ET INTERPRÉTATION DES	
ANALYSES DE MODÉRATION	310
LISTE DES RÉFÉRENCES.....	318

LISTE DES FIGURES

Figure		Page
2.1	Continuum d'autodétermination	58
2.2	Modèle de recherche	93
4.1	Résultats du modèle final d'équations structurelles	153
5.1	Modèle de recherche future, basé sur le cadre théorique MPIC	228
H.1	Effet d'interaction entre les aspirations de contribution à la société et les aspirations d'acceptation et développement de soi sur la satisfaction des besoins psychologiques.	311
H.2	Effet d'interaction entre le succès de carrière objectif et le fait d'avoir un motif contrôlé pour poursuivre ses aspirations sur la satisfaction des besoins psychologiques.	312
H.3	Effet d'interaction entre le fait d'avoir un motif autonome et le fait d'avoir un motif contrôlé pour poursuivre ses aspirations sur la satisfaction des besoins psychologiques.	313
H.4	Effet d'interaction entre les aspirations d'image professionnelle et le fait d'avoir un motif contrôlé pour poursuivre ses aspirations sur la frustration des besoins psychologiques.	314
H.5	Effet d'interaction entre les aspirations de relations sociales et les aspirations d'image professionnelle sur la frustration des besoins psychologiques.	315
H.6	Effet d'interaction entre le succès de carrière objectif et les aspirations de contribution à la société sur la frustration des besoins psychologiques.	316
H.7	Effet d'interaction entre les aspirations de contribution à la société et les aspirations d'acceptation et développement de soi sur la frustration des besoins psychologiques.	317

LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
4.1 Résultats des analyses de colinéarité	128
4.2 Résultats des analyses de régressions multiples examinant l'effet des variables de contrôle sur la satisfaction des besoins psychologiques, la frustration des besoins psychologiques, le succès de carrière subjectif et le bien-être subjectif au travail	130
4.3 Sommaire des moyennes, écarts-types, alpha de Cronbach et corrélations bivariées entre les variables de l'étude	131
4.4 Indices d'ajustements du modèle d'équations structurelles pour l'objectif 1	137
4.5 Estimations robustes des paramètres du modèle d'équations structurelles pour l'objectif 1	138
4.6 Indices d'ajustement du modèle d'équations structurelles initial et des modèles modifiés	148
4.7 Matrice des résidus standardisés : Modèle simplifié	150
4.8 Estimations robustes des paramètres du modèle final	154
4.9 Indices d'ajustements des modèles d'équations structurelles alternatifs au modèle final	174
4.10 Résultats des analyses de régressions multiples examinant les effets d'interaction entre le contenu des aspirations, les motifs pour poursuivre ces aspirations et le succès de carrière objectif sur le succès de carrière subjectif, le bien-être subjectif au travail ainsi que la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques	177

A.1	Recension des classifications et des instruments utilisés pour mesurer les objectifs et autres concepts reliés	238
B.1	Distinction entre le contenu et le motif des aspirations	258
G.1	Indices d'ajustement des différentes structures factorielles de l'index des aspirations	285
G.2	Coefficients des items pour la structure à 6 facteurs de l'index des aspirations	286
G.3	Indices d'ajustement des différentes structures factorielles de l'échelle de perception du locus de causalité	288
G.4	Coefficients des items pour la structure à 4 facteurs de l'échelle de perception du locus de causalité	290
G.5	Coefficients des items pour la structure « hiérarchique 6 facteurs » de l'échelle de perception du locus de causalité	293
G.6	Indices d'ajustement des différentes structures factorielles de l'échelle de satisfaction des besoins de base au travail	296
G.7	Coefficients des items pour la structure hiérarchique de l'échelle de satisfaction des besoins de base au travail	297
G.8	Indices d'ajustement des différentes structures factorielles de l'échelle de frustration des besoins	298
G.9	Coefficients des items pour la structure hiérarchique de l'échelle de frustration des besoins	299
G.10	Indices d'ajustement des différentes structures factorielles de l'analyse conjointe des échelles de satisfaction et de frustration des besoins psychologiques	300
G.11	Coefficients des items pour la structure hiérarchique à 8 facteurs (6 facteurs de premier ordre et 2 facteurs de second ordre) de l'analyse conjointe des échelles de satisfaction et de frustration des besoins psychologiques	302
G.12	Indices d'ajustement de la structure factorielle de la mesure du succès de carrière objectif	304

G.13	Coefficients des items pour la structure factorielle de la mesure de succès de carrière objectif	305
G.14	Indices d'ajustement de la structure factorielle de l'échelle de satisfaction de carrière	306
G.15	Coefficients des items pour la structure factorielle de l'échelle de satisfaction de carrière	307
G.16	Indices d'ajustement des différentes structures factorielles du bien-être subjectif au travail	308
G.17	Coefficients des items pour la structure factorielle hiérarchique du bien-être subjectif au travail	309

RÉSUMÉ

La présente thèse poursuit deux objectifs. D'abord, elle vise à montrer, en se basant sur la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2000), que le contenu des aspirations de carrière, leur motif, de même que le succès objectif des travailleurs¹ sont reliés de façon indépendante et significative au bien-être subjectif au travail, au succès de carrière subjectif ainsi qu'à la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale. De plus, elle vise à montrer que la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques jouent un rôle médiateur dans la relation entre, d'une part, le contenu des aspirations de carrière, leur motif, de même que le succès objectif des travailleurs et, d'autre part, le bien-être subjectif au travail et le succès de carrière subjectif.

Pour répondre à ces deux objectifs, une étude a été menée auprès de 692 professionnels du Québec, via des questionnaires autorapportés électroniques. Ces participants ont été recrutés par l'entremise de l'Université où ils ont diplômé (N= 347) ou par leur Ordre professionnel (N= 345). Des analyses d'équations structurelles ont été effectuées.

En ce qui concerne le premier objectif, les résultats indiquent qu'à la fois les aspirations de relations sociales, le fait d'avoir un motif autonome pour poursuivre ses aspirations et d'avoir objectivement du succès dans le cadre de la carrière sont significativement reliés à un plus grand état de bien-être subjectif chez les travailleurs alors que les aspirations de succès financier et le fait d'avoir un motif contrôlé pour poursuivre ses aspirations sont significativement reliés à un moins grand état de bien-être subjectif chez ces derniers. De la même façon, les aspirations de relations sociales, les aspirations d'acceptation et de développement de soi ainsi que le fait d'avoir objectivement du succès dans le cadre de la carrière sont significativement reliés à une perception plus favorable du succès subjectif de carrière des travailleurs alors que les aspirations de succès financier sont significativement reliées à une perception moins favorable de leur succès subjectif de carrière. La satisfaction des besoins psychologiques serait reliée positivement à la poursuite d'aspirations de

¹ Il est à noter que dans ce document, le masculin est utilisé afin d'alléger le texte.

relations sociales ainsi qu'au succès de carrière objectif alors qu'elle serait reliée négativement aux aspirations de succès financier et au fait d'avoir un motif contrôlé envers ses aspirations. Enfin, la frustration des besoins psychologiques serait reliée positivement à la poursuite d'aspirations de contribution à la société et au fait d'avoir un motif contrôlé envers ses aspirations alors qu'elle serait reliée négativement au fait d'avoir un motif autonome envers ses aspirations et au succès de carrière objectif.

En ce qui concerne le deuxième objectif, les résultats indiquent que la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques agissent comme mécanismes explicatifs dans certaines des relations postulées. Plus précisément, la satisfaction des besoins agit comme variable médiatrice dans les relations entre, d'une part, les aspirations de relations sociales, les aspirations de succès financier, le fait d'avoir un motif contrôlé pour poursuivre ses aspirations, le fait d'avoir du succès objectif dans le cadre de sa carrière et, d'autre part, le bien-être subjectif au travail. La frustration des besoins agit comme variable médiatrice dans les relations entre, d'une part, les aspirations de contribution à la société, le fait d'avoir un motif autonome ou contrôlé pour poursuivre ses aspirations, le fait d'avoir du succès objectif dans le cadre de sa carrière et, d'autre part, le bien-être subjectif au travail. De la même façon, la satisfaction des besoins agit comme variable médiatrice dans les relations entre, d'une part, les aspirations de relations sociales, les aspirations de succès financier, le fait d'avoir un motif contrôlé pour poursuivre ses aspirations, le succès de carrière objectif ainsi que, dans une certaine mesure, les aspirations de contribution à la société et, d'autre part, le succès de carrière subjectif des individus. La frustration des besoins agit comme variable médiatrice dans les relations entre, d'une part, le fait d'avoir un motif autonome ou contrôlé pour poursuivre ses aspirations, le succès de carrière objectif et, dans une certaine mesure, les aspirations de contribution à la société et, d'autre part, le succès de carrière subjectif. Enfin, mentionnons que ces effets sont significatifs au-delà des variables de contrôle individuelles (i.e., âge, sexe, statut d'emploi, scolarité et groupe de recrutement).

En somme, les résultats de la présente thèse laissent penser qu'au-delà du succès objectivement atteint par les individus dans le cadre de leur carrière, qui est associé à des effets positifs tant au niveau du bien-être subjectif que du succès de carrière subjectif, la poursuite de certaines aspirations de même que certains des motifs sous-jacents à leur poursuite sont plus bénéfiques que d'autres pour les travailleurs. Les aspirations et les motifs pour lesquels les travailleurs les poursuivent de même que le succès de carrière objectif influencent leur niveau de bien-être subjectif au travail et de succès de carrière subjectif, en partie parce qu'ils satisfont ou qu'ils frustrant leurs besoins psychologiques. Les implications théoriques et pratiques de ces résultats sont discutées, de même que les limites méthodologiques et des suggestions d'études futures sont présentées.

Mots-clés : Aspirations de carrière, Motivation, Succès de carrière, Bien-être subjectif, Besoins psychologiques, Théorie de l'autodétermination.

SUMMARY

This thesis has two objectives. First, it aims to show, based on self-determination theory (Deci & Ryan, 2000), that the content of career aspirations, their motive and objective career success are related independantly and significantly to subjective well-being at work, subjective career success, and also satisfaction and frustration of the three psychological needs of autonomy, competence and relatedness. In addition, it aims to show that the satisfaction and frustration of psychological needs play a mediating role in the relationship between, on the one hand, the content of career aspirations, their motive and objective career success and, on the other hand, subjective well-being at work and subjective career success.

To meet these two objectives, a study was conducted among 692 professionals of Québec, via electronic self-reported questionnaires. Participants were recruited through the university where they graduated ($N = 347$) or through their professional association ($N = 345$). Structural equation model analyses were performed.

Regarding the first objective, the results indicate that social relationships aspirations, an autonomous motive for pursuing aspirations and the objective career success of workers are significantly related to greater subjective well-being while financial success aspirations and a controlled motive for pursuing aspirations are significantly related to lower subjective well-being. Similarly, social relationships aspirations, self-acceptance and personal growth aspirations and objective career success of workers are significantly related to a more favorable perception of subjective career success while financial success aspirations are significantly related to a less favorable perception of subjective career success. The satisfaction of psychological needs is positively related to the pursuit of social relationships aspirations and objective career success as it is negatively related to financial success aspirations and a controlled motive for pursuing aspirations. Finally, frustrated psychological needs is positively related to aspirations of contribution to society and a controlled motive for pursuing aspirations as it is negatively related to an autonomous motive for pursuing aspirations and objective career success.

Regarding the second objective, results indicate that satisfaction and frustration of psychological needs act as explanatory mechanisms in some of the postulated relationships. More specifically, needs satisfaction acts as a mediating variable in the relationship between, on the one hand, social relationships aspirations, financial success aspirations, having a controlled motive for pursuing aspirations, having

objective success in the context of one's career and, on the other hand, subjective well-being of individuals at work. Needs frustration acts as a mediating variable in the relationship between, on the one hand, aspirations of contribution to society, having an autonomous or controlled motive for pursuing aspirations, having an objective success in the context of one's career and, on the other hand, subjective well-being of individuals at work. Similarly, needs satisfaction acts as a mediating variable in the relationship between, on the one hand, social relationships aspirations, financial success aspirations, having a controlled motive for pursuing aspirations, having an objective success in the context of one's career, as well as, to some extent, aspirations of contribution to society and, on the other hand, subjective career success of individuals. Needs frustration acts as a mediating variable in the relationship between, on the one hand, having an autonomous or controlled motive for pursuing aspirations, having an objective success in the context of one's career as well as, to some extent, aspirations of contribution to society and, on the other hand, subjective career success of individuals. Finally, note that these indirect effects are significant beyond the control of individual variables (i.e., age, gender, employment, education and recruitment group status).

In summary, the results of this thesis suggest that beyond the objective career success of individuals, which has positive effects both in terms of subjective well-being and subjective career success, the pursuit of some aspirations as well as some of the underlying motives for pursuing them are more beneficial than others for workers. Aspirations and motives for pursuing them as well as objective career success influence their level of subjective well-being at work and subjective career success, in part because they satisfy or frustrate their psychological needs. The theoretical and practical implications of these findings are discussed, as well as the methodological limitations, and suggestions for future studies are presented.

Keywords : Career aspirations, Motivation, Career success, Subjective well-being, Psychological needs, Self-determination theory.

INTRODUCTION

Au cours des dernières années, un vaste champ de recherche s'est développé autour de la nature changeante des environnements de travail à l'intérieur desquels la carrière des travailleurs évolue. Deux changements majeurs seraient survenus et auraient bouleversé le contrat psychologique liant travailleurs et employeurs (Baruch, 2006). D'une part, la carrière dite organisationnelle ou traditionnelle, c'est-à-dire la carrière selon une vision de promotions verticales au sein d'une même organisation, serait désormais chose du passé (Savickas, 2000). Elle serait difficilement accessible dans le contexte actuel où les structures organisationnelles horizontales deviennent de plus en plus la norme. D'autre part, la gestion de la carrière des travailleurs serait progressivement passée d'une responsabilité organisationnelle à une responsabilité individuelle, l'individu occupant une place centrale et agissant de façon proactive dans la gestion de sa propre carrière (De Vos, De Clippeleer, & Dewilde, 2009; Fuller & Marler, 2009; Seibert, Kraimer, & Crant, 2001). En fait, il serait devenu le principal responsable de son succès ou échec professionnel, puisque l'organisation ne pourrait plus lui garantir de cheminement prédéfini. Un nombre important de nouveaux concepts ont donc vu le jour pour décrire ces nouvelles formes de carrière, dont les concepts de carrière non linéaire (Baruch, 2004; Brousseau, Driver, Eneroth, & Larsson, 1996; Buzzanell & Goldzwik, 1991), carrière protéiforme (Hall, 1996) et carrière sans frontière (Arthur & Rousseau, 1996).

Avec l'émergence de ces différents concepts, l'unique modèle de la carrière traditionnelle a donc progressivement été remplacé par une pluralité de modèles, où divers cheminements, autrefois considérés atypiques, se côtoient désormais (Cardinal, 2006).

Bien que ce mouvement vers une forme renouvelée de la carrière soit enraciné dans la documentation scientifique, il est légitime d'adhérer à une approche plus nuancée, où les formes de carrière dites traditionnelles, linéaires ou organisationnelles cohabitent avec les formes de carrière non traditionnelles et où la responsabilité de la gestion de la carrière des individus est partagée entre l'entreprise et l'individu (Reitman & Schneer, 2003). En effet, ces deux courants de pensée sur la carrière (traditionnelle vs non traditionnelle) peuvent être critiqués et caractérisés de cheminements « idéaux », ne faisant qu'opposer le passé au présent et ne pouvant s'appliquer ni l'un ni l'autre à l'ensemble des travailleurs (Barley & Kunda, 2001; King, Burke, & Pemberton, 2005; Pringle & Mallon, 2003).

Malgré toute cette controverse, l'apparition de ce courant de pensée, axé sur ce qu'il conviendrait d'appeler l'individualisation de la carrière, aura eu pour effet d'apporter une contribution majeure à la recherche portant sur la carrière, c'est-à-dire qu'il a amené une nouvelle façon de concevoir le succès obtenu dans cette importante sphère de vie. Il serait ainsi possible de concevoir la carrière selon les différents types de succès qui en résultent, plutôt qu'uniquement voir cette dernière comme un terme descriptif pour parler des diverses occupations professionnelles d'une personne. Ainsi, elle pourrait représenter un aspect évaluatif, puisqu'elle sous-entend un degré d'évolution de l'individu à travers divers emplois (i.e., un cheminement objectivement évaluable, notamment en termes hiérarchique et salarial). Par ailleurs, elle pourrait faire référence aux perceptions qu'entretiennent les individus par rapport à leur développement et qu'ils construisent, subjectivement, par rapport à leur vie professionnelle (Abele, Spurk, & Volmer, 2010; Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Nicholson & Waal-Andrews, 2005). En somme, plutôt que d'évaluer uniquement le succès en termes de critères objectifs (e.g., le salaire), comme cela avait traditionnellement été le cas, ces nouvelles conceptions appellent maintenant à une évaluation subjective de son propre succès en entreprise (Valcour & Ladge, 2008).

Ce faisant, ce courant de pensée portant sur la subjectivité de la carrière a également pour effet de remettre en question les aspirations valorisées à travers la carrière, pour inclure à la fois les aspirations au plan salarial et hiérarchique poursuivies par les travailleurs, mais également d'autres aspirations plus personnelles, plus intrinsèques. Cet enrichissement théorique quant aux aspirations de carrière devrait ainsi permettre d'expliquer les effets différenciés de ces aspirations sur l'évaluation que font les individus de leur succès de carrière.

Par ailleurs, partant de la prémisse que la recherche du bonheur correspond à un des buts premiers de l'existence humaine et, d'autre part, que la carrière représente un des projets les plus importants dans lesquels les gens s'investissent au cours de leur vie, il va sans dire que les aspirations poursuivies au cours d'une carrière représentent un moyen important pour y arriver. Or, il est aussi possible que diverses aspirations contribuent de façon différente à cette quête de bonheur.

Parallèlement, au-delà de ce qui est recherché, valorisé par les individus dans le cadre de leur carrière, l'impact de l'atteinte de divers signes de réussite tangibles sur les expériences subjectives des individus au travail devient une importante question. En effet, face aux remises en question de l'atteinte de critères de succès traditionnels quant à la carrière, il est pertinent de se demander quelle est la place de ceux-ci dans les expériences de bien-être des individus au travail de même que dans leur interprétation personnelle de leur propre succès.

Dans cette optique, c'est donc le bien-être et le succès subjectif des individus au travail, leurs déterminants potentiels, soit les aspirations poursuivies par les individus et leur succès objectif, de même que les mécanismes explicatifs de ces relations qui feront l'objet de la présente recherche.

Dans les lignes qui suivent, la problématique, puis le cadre conceptuel sous-jacent à ce sujet de recherche de même que les objectifs spécifiques de la présente recherche

seront décrits et devraient permettre au lecteur de comprendre la logique qui a conduit aux hypothèses de recherche. La méthodologie utilisée sera ensuite exposée. Enfin, les analyses effectuées et les résultats obtenus seront présentés. Dans la dernière section de la thèse, le lecteur retrouvera une interprétation des résultats obtenus et de leurs contributions théoriques. Enfin, les contributions pratiques, les limites méthodologiques de l'étude ainsi que les pistes de recherches futures seront abordées.

CHAPITRE I

PROBLÉMATIQUE

1.1 Description de la problématique

Dans la société occidentale, la carrière occupe une place centrale dans la vie des individus. En effet, de l'entrée sur le marché du travail à la retraite, de nombreuses années sont consacrées à la carrière. Et, au cours de ces années, plus de la moitié du temps éveillé est directement ou indirectement dédié aux occupations professionnelles (Vallerand & Houliort, 2003). Le travail et la carrière ont aussi une importance considérable en raison de la fonction qu'ils jouent dans la vie des individus pour structurer leur temps de même qu'en raison du sens identitaire qu'ils sont susceptibles de leur procurer (Creed & Macintyre, 2001).

Ceci est d'autant plus vrai dans le contexte de travail actuel, où divers cheminements de carrière peuvent désormais être empruntés par les travailleurs. En effet, la carrière, telle qu'elle avait traditionnellement été conçue, a grandement évolué au cours des dernières années, laissant une place croissante à l'individualisation de la carrière. Plus précisément, il semble qu'avec l'évolution d'une économie fondée sur l'agriculture, à une économie de production de biens, puis de services, suivie plus récemment d'une économie dite de savoirs, la carrière soit passée d'un modèle unique à une pluralité de modèles, où chacun possède plus de liberté, mais aussi de responsabilités pour définir le cheminement qu'il souhaite emprunter (Baruch, 2006; Cardinal, 2006; Dries, 2011).

Au cours du 19^{ème} siècle, les organisations industrielles possédaient des structures hiérarchiques. L'idéal de carrière était alors synonyme d'un cheminement vertical au sein de celles-ci. Une telle conception supposait une certaine prévisibilité quant aux étapes de ce cheminement de carrière, l'avancement à chacune des étapes étant associé à un certain niveau de succès, objectivement observable, notamment sous forme d'un meilleur salaire ou d'un statut plus élevé dans cette hiérarchie (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2010).

Or, divers changements dans le fonctionnement de l'économie sont venus chambouler cet idéal. L'éclatement du système d'emploi traditionnel, ayant supporté notamment la conception de la carrière dite organisationnelle, aura alors amené les individus à envisager de suivre une voie plus personnelle de faire carrière, mais aussi une voie plus personnelle d'évaluer leur propre succès. L'économie a évolué, les organisations se sont ajustées et maintenant ce sont les individus qui s'y adaptent. Pour ce faire, ils acceptent non seulement que le système actuel ne puisse offrir qu'à une minorité de travailleurs la possibilité d'accéder aux niveaux hiérarchiques les plus élevés de leur organisation (plus précisément, ce ne serait désormais plus qu'un pourcent des travailleurs qui pourraient espérer atteindre les niveaux hiérarchiques les plus élevés de leur organisation; Buzzanell & Goldzwik, 1991), mais aussi que le contrat psychologique d'autrefois, axé sur la sécurité d'emploi, ne soit plus possible (Baruch, 2006). L'atteinte de critères objectifs de succès semble donc être plus limitée qu'elle ne l'était traditionnellement. Dans un tel contexte, les conceptions de succès de carrière ne peuvent qu'être enclines à une plus grande subjectivité.

Il apparaît dès lors important de mieux comprendre les expériences de succès vécues par les individus dans le cadre de leur carrière. À ce propos, Judge, Higgins, Thoresen et Barrick (1999) expliquent que le succès de carrière est non seulement important pour les individus, mais l'est tout autant pour les entreprises, puisque le succès

personnel des employés est susceptible de contribuer éventuellement au succès de l'organisation.

Conséquemment, plusieurs recherches se sont affairées à comprendre les facteurs pouvant expliquer pourquoi certaines personnes perçoivent avoir du succès dans leur carrière, alors que d'autres perçoivent moins positivement leur succès de carrière. Certains chercheurs (Baruch, 2006; Maier & Brunstein, 2001) ont alors soulevé l'idée que la poursuite d'aspirations personnelles de carrière soit une des voies par lesquelles les travailleurs sont susceptibles d'avoir un impact important sur leur perception de succès de carrière, orientant ainsi la recherche vers ce phénomène². En effet, il semble que le contexte de travail actuel (i.e., où il existe moins de conditions favorables aux carrières traditionnelles et plus d'attentes envers les travailleurs pour qu'ils prennent la responsabilité de gérer leur carrière) encourage les individus à se doter de leurs propres aspirations de carrière et que ce soit désormais en fonction de celles-ci qu'ils évaluent leur succès. Cette idée est d'ailleurs explicitement mentionnée par Salmela-Aro et Nurmi (2004), pour qui la fixation et la poursuite d'aspirations personnelles détermineraient des critères subjectifs sur lesquels se baser pour juger de son succès de carrière.

Les aspirations personnelles poursuivies dans la vie en général ont fait l'objet de nombreuses recherches au cours des dernières années (Austin & Vancouver, 1996). Elles ont ainsi pu être associées à diverses conséquences positives dans la vie des individus. Quelques projets de recherches importants sur le sujet ont également été effectués en se basant sur des classifications spécifiques au milieu de travail (e.g.,

² Dans la documentation scientifique, divers concepts ont été utilisés pour parler des aspirations personnelles des individus, dont entre autres les objectifs personnels ou les valeurs. La recension des écrits présentera un survol des conceptions existantes. Par souci de cohérence et de clarté pour les lecteurs, le terme aspiration sera toutefois privilégié pour parler des études ayant portées autant sur les concepts d'objectifs personnels que de valeurs. Pour les termes précis employés par les auteurs, nous invitons les lecteurs à se référer aux articles originaux.

Rounds, Henly, Dawis, Lofquist, & Weiss, 1981; Super, 1970), montrant que les valeurs et aspirations pouvaient avoir certaines conséquences positives dans la vie professionnelle des individus (e.g., satisfaction, engagement). Pourtant, les aspirations personnelles spécifiques au milieu de travail demeurent, à ce jour, peu étudiées, notamment lorsqu'on compare ce domaine de recherche à d'autres domaines liés au travail et à la carrière (e.g., intérêts de carrière; Brown & Crace, 1996). Ce manque est d'ailleurs fortement dénoncé dans la documentation scientifique (Harris, Daniels, & Briner, 2003; Hyvönen, Feldt, Salmela-Aro, Kinnunen, & Mäkikangas, 2009; Maier & Brunstein, 2001; Pomaki, Maes, & ter Doest, 2004; Roberson, 1990; Salmela-Aro & Nurmi, 2004). Par ailleurs, l'examen de l'état actuel de la recherche sur les aspirations personnelles en milieu de travail laisse penser que ce courant de recherche pourrait bénéficier d'autres théories, telles que la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2000), pour mieux comprendre comment certaines caractéristiques des aspirations influencent les perceptions subjectives quant au succès de carrière. Cela pourrait notamment permettre d'apporter un éclairage à certains phénomènes observés par des auteurs de ce domaine, tel que le fait que les individus ayant des aspirations élevées en termes d'avancement de carrière puissent être moins satisfaits de leur carrière que ce qui aurait été attendu (Abele & Spurk, 2009b).

L'étude des aspirations poursuivies en milieu professionnel pourrait aussi représenter une perspective intéressante pour comprendre le bien-être des travailleurs (Hyvönen et al., 2009). Jusqu'à maintenant, les aspirations poursuivies par les individus dans le cadre plus général de leur vie ont d'ailleurs permis d'expliquer l'état général de bien-être de ceux-ci. Selon la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2000), il semble que deux caractéristiques des aspirations soient particulièrement importantes dans cette relation, soit, d'une part, le contenu de l'aspiration poursuivie (le quoi) et, d'autre part, le motif sous-jacent à la poursuite d'une telle aspiration (le pourquoi). En effet, selon les études actuelles, il semblerait que les individus puissent vivre plus de

bien-être lorsqu'ils poursuivent des aspirations dont le contenu est plus intrinsèque qu'extrinsèque (i.e., dont le contenu est davantage orienté vers leur croissance personnelle; Kasser & Ryan, 1993, 1996; Niemiec, Ryan, & Deci, 2009; Sheldon & Kasser, 1998; Sheldon, Ryan, Deci, & Kasser, 2004). Ils seraient aussi susceptibles de vivre plus de bien-être lorsqu'ils poursuivent des aspirations qu'ils endossent personnellement (i.e., motif autonome) que lorsqu'ils poursuivent des aspirations en raison de pressions externes (i.e., motif contrôlé; Sheldon & Elliot, 1999; Sheldon & Kasser, 1998; Sheldon et al., 2004). Cependant, bien que ces études laissent croire que ces caractéristiques pourraient toutes les deux expliquer en partie pourquoi certaines personnes ressentent plus de bien-être que d'autres, très peu d'entre elles ont tenu compte à la fois du contenu et du motif des aspirations pour expliquer l'état de bien-être des individus.

De plus, mentionnons que l'impact des aspirations spécifiques au milieu professionnel sur le bien-être subjectivement ressenti dans un tel contexte a été beaucoup moins étudié que ne l'a été la relation entre ces deux variables à un niveau plus général. Or, cette relation paraît importante à plusieurs égards. D'abord, le bien-être ressenti par les individus au travail est corrélé positivement avec leur bien-être dans leur vie en général (Judge & Watanabe, 1993). Par conséquent, mieux saisir les facteurs qui stimulent le bien-être des individus dans le cadre de leur travail pourrait avoir des répercussions positives dans leur vie de façon plus générale (bien que l'inverse soit aussi vrai). Cela s'expliquerait entre autres par les phénomènes positifs d'enrichissement, de renforcement et de facilitation des différentes sphères de vie avancés par les chercheurs appartenant au courant de la psychologie positive (Poelmans, Stepanova, & Masuda, 2008).

De plus, malgré que le bien-être subjectif ne représente qu'une partie du concept de santé psychologique (Massé et al., 1998), on peut s'attendre à ce que les individus qui rapportent de hauts niveaux de bien-être au travail vivent moins de problèmes

psychologiques et, donc, soient moins touchés par leurs conséquences négatives. En termes de conséquences reliées aux divers problèmes de santé psychologique, le « Conference board » du Canada (Cowan & MacBride-King, 2005) parle, par exemple, de diminution de la productivité, d'augmentation des erreurs au travail, d'une moindre créativité et capacité d'innovation, etc. D'ailleurs, ces problèmes de santé psychologique occasionneraient des coûts importants pour les employeurs ainsi que les systèmes sociaux d'assurances qui les supportent. Au Canada, ils pourraient coûter entre 14 milliards (Stephens & Joubert, 2001) et 33 milliards de dollars chaque année (GPC Research, 2004), selon les estimations.

D'un autre côté, il semble aussi important de mieux comprendre les facteurs qui favorisent un plus grand état de bien-être au travail, puisque celui-ci serait associé à diverses conséquences positives pour les individus et pour leur employeur. Notamment, le bien-être serait associé à une meilleure performance au travail (Daniels & Harris, 2000; Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001), de même qu'à l'adoption de comportements de citoyenneté organisationnelle (Organ & Ryan, 1995) ou encore à un plus faible taux de roulement en entreprise (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002; Wright & Bonett, 2007). Le bien-être, ou plus spécifiquement la satisfaction des employés envers leur travail, a également été associée à une plus grande satisfaction et loyauté des clients avec lesquels les employés interagissent, une plus grande productivité et un plus grand profit (i.e., en termes de revenu par employé et de pourcentage de vente effectué par l'entreprise respectivement) ainsi qu'une plus grande sécurité au travail (Harter et al., 2002). L'ampleur des conséquences des problèmes de santé dans les milieux de travail de même que les conséquences positives associées au bien-être constituent donc des motifs importants pour chercher à en identifier les antécédents. Ainsi, la relation potentielle entre les aspirations de carrière poursuivies et le bien-être subjectif des individus au travail apparaît essentielle à examiner.

En somme, mentionnons que si les aspirations de carrière représentent un domaine de recherche moins étudié comparativement à d'autres domaines de recherche liés à la carrière (e.g., intérêts de carrière; Brown & Crace, 1996), certains chercheurs qui ont marqué ce domaine y voient une grande pertinence. Par exemple, selon Schein (1985) celles-ci sont susceptibles de façonner et de guider l'individu par rapport à ce qu'il recherche dans sa carrière, en influençant notamment ses décisions de carrière (e.g., choix de profession, choix d'environnement de travail, choix de passer d'un emploi à un autre). Elles sont aussi susceptibles d'affecter ses réactions, en termes d'attitudes et de comportements en lien avec ses expériences de travail. En fait, elles représentent une façon par laquelle les individus peuvent gérer leur propre carrière. Elles constituent donc un levier intéressant via lequel tout un chacun est susceptible d'avoir un impact positif sur sa vie, à la fois en contribuant à son propre bien-être subjectif au travail, mais aussi en jouant un rôle actif quant à son propre succès subjectif de carrière (Barnett & Bradley, 2007). Considérant que l'insatisfaction de carrière représente un motif fréquent de consultation auprès de spécialistes en carrière, les processus de counselling de carrière pourraient donc potentiellement profiter d'une meilleure compréhension des conséquences liées à la poursuite des aspirations de carrière. D'ailleurs, à ce propos, Dik, Sargent et Steger (2008) rapportent que les interventions effectuées par les spécialistes en carrière qui mettent l'accent sur les aspirations des employés peuvent conduire à une meilleure santé psychologique et une plus grande satisfaction des clients. Or, il est possible que certaines aspirations ou certains des motifs pour lesquels les individus choisissent de poursuivre telles ou telles aspirations dans le cadre de leur carrière puissent influencer différemment leur perception de succès de carrière et de bien-être subjectif au travail (Deci & Ryan, 2000). Mieux comprendre les effets distinctifs de certaines aspirations ou de certains motifs pour les poursuivre permettrait aux conseillers de gestion des ressources humaines et aux conseillers en carrière de mieux aider et accompagner leurs clients.

En plus d'être importante pour les individus, une meilleure compréhension des conséquences des aspirations personnelles de carrière est susceptible d'avoir plusieurs avantages au niveau organisationnel. Vu les problèmes actuels qu'elles vivent en termes de gestion des ressources humaines (e.g., en lien avec la rétention et la santé des employés), les organisations gagneraient à mieux comprendre les impacts des différentes aspirations poursuivies par les travailleurs de même que les différents motifs pour lesquels ils choisissent de les poursuivre, ces caractéristiques étant susceptibles d'influencer à la fois le succès de carrière subjectif et le bien-être subjectif de ces derniers. Cela serait d'ailleurs particulièrement pertinent dans le contexte actuel de guerre de talents (Micheals, Handfield-Jones, & Axelrod, 2001), puisque cela permettrait d'intervenir afin de valoriser des formes de carrière divergentes (Van Buren, 2003). Conséquemment, les entreprises pourraient améliorer leurs processus d'acquisition et de rétention des talents, en s'appuyant sur cette compréhension approfondie pour mettre sur pied de meilleurs programmes de gestion de carrière. L'étude des aspirations de carrière des travailleurs représente donc une façon de se forger une meilleure compréhension de ce que les individus et les organisations peuvent faire pour promouvoir des conséquences ayant des bénéfices mutuels, tels qu'un plus grand bien-être et succès de carrière subjectif.

Étant donné le changement de paradigme quant au succès de carrière, il apparaît important également de vérifier si le salaire et le statut occupé dans l'entreprise représentent encore des critères objectifs sur lesquels se basent les individus pour juger de leur succès de carrière. Plus spécifiquement, les résultats paradoxaux observés par certains chercheurs justifient qu'une plus grande attention soit portée à cette relation. D'un côté, il semble possible qu'un statut hiérarchique plus élevé et un salaire plus généreux puissent contribuer au sentiment d'accomplissement qu'une personne retire de son emploi. D'un autre côté, le fait que certaines personnes qui occupent des emplois prestigieux et bien rémunérés puissent ne pas éprouver le sentiment d'accomplissement attendu (Cardinal, 2006; Korman, Wittig-Berman, &

Lang, 1981; Nabi, 2001) illustre la complexité du phénomène de succès de carrière. Il pourrait donc être important de considérer simultanément les critères de succès objectifs, plus traditionnels, pour expliquer le succès subjectif d'une personne, mais également les aspirations qu'elles poursuivent dans le cadre de leur carrière. En résumé, dans le contexte de changement actuel, le succès objectif ne peut probablement pas être considéré comme le seul critère sur lequel se basent les individus pour juger, subjectivement, de leur succès de carrière (i.e., des critères plus personnels, en lien notamment avec les aspirations poursuivies par les individus sont aussi susceptibles de l'influencer). Mais, il y a fort à parier que ce dernier exerce encore une influence sur le succès subjectif des travailleurs. Il apparaît donc important d'étudier la relation entre ces deux variables de succès, objectif et subjectif.

De la même façon, la question entourant l'influence de critères de réussite tangibles sur les expériences de bien-être des individus au travail devient une question importante. En effet, s'il est clair que les critères de succès traditionnels ne peuvent pas être entièrement responsables de l'expérience subjective de bien-être des individus, leur importance relativement aux aspirations des individus est toutefois moins bien établie. En effet, les multiples tentatives d'explications et études ayant cherché à éclairer la relation entre les critères traditionnels de succès, tel que le statut occupé par l'employé, mais surtout le revenu gagné par celui-ci (e.g., Diener & Biswas-Diener, 2002; Diener, Ng, Harter, & Arora, 2010; Diener & Seligman, 2004; Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; Howell & Howell, 2008; Inglehart & Klingemann, 2000; Lucas, Dyrenforth, & Diener, 2008), démontrent la complexité du phénomène. Si, d'une part, les études liées à la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2000) ont postulé et permis de cumuler plusieurs preuves à l'effet que la poursuite d'aspirations extrinsèques pouvait entraîner un moins grand état de bien-être, d'autres études ont pour leur part proposé et démontré que l'atteinte de tels critères extrinsèques pouvait être associée avec un plus grand état de bien-être. Par exemple, les diverses études ayant porté sur le lien entre le revenu et le bien-être ont

montré qu'ils entretenaient une relation, parfois plus importante parfois moins, mais généralement positive, et ce, à travers les différents niveaux de mesure étudiés (e.g., comparaison des individus à l'intérieur d'un même pays ou entre divers pays à un moment dans le temps, évolution du revenu et du bien-être d'un individu ou de plusieurs individus à l'intérieur d'un même pays; Diener & Biswas-Diener, 2002; Diener et al., 2010; Diener & Seligman, 2004; Diener et al., 1999; Howell & Howell, 2008; Inglehart & Klingemann, 2000; Lucas et al., 2008). Dans le même ordre d'idées, les quelques rares études s'étant intéressées aux impacts du statut permettent de penser que l'atteinte d'un certain niveau hiérarchique est associée positivement avec le bien-être des individus (Helliwell & Huang, 2005; Huang & Van der Vliert, 2004; Karasek, 1979). En somme, le paradoxe qui semble exister entre le bien-être et l'atteinte de certains critères de succès plus traditionnels par rapport à la poursuite d'aspirations extrinsèques mérite d'être examiné davantage.

Finalement, selon le cadre de pensée issu de la théorie de l'autodétermination, un des mécanismes susceptibles d'expliquer les conséquences des aspirations et du succès objectif de carrière sur le bien-être et le succès de carrière subjectif serait la satisfaction ou la frustration des besoins psychologiques de base que sont l'autonomie, la compétence et l'affiliation sociale (décrits plus loin; voir Deci & Ryan, 2000). Jusqu'à maintenant, les recherches actuelles ont cherché à expliquer certaines des relations postulées grâce à ce mécanisme de médiation (e.g., lien entre aspiration et bien-être). Toutefois, il s'agirait ici de la première étude à vérifier l'existence d'un tel mécanisme de médiation entre plusieurs des relations postulées (e.g., lien entre aspiration et succès de carrière subjectif; lien entre succès de carrière objectif et bien-être, lien entre succès de carrière objectif et subjectif). Or, une meilleure compréhension des mécanismes médiateurs sous-jacents aux relations postulées apparaît avoir une importance capitale pour pouvoir conceptualiser des programmes d'intervention dans le domaine de la gestion de carrière permettant de

promouvoir de façon efficace le bien-être et le succès de carrière subjectif des individus.

À la lumière de ces divers constats, le présent projet de thèse cherchera donc à amener des éléments de réponse aux questionnements de recherche suivants : les aspirations que se fixent les individus vis-à-vis leur carrière et l'atteinte de certains critères objectifs de succès peuvent-ils expliquer pourquoi certaines personnes perçoivent vivre plus de succès et de bien-être au travail que d'autres? Et, si tel est le cas, le mécanisme médiateur lié au processus organismique de satisfaction et de frustration des besoins psychologiques peut-il expliquer ces relations entre aspiration, succès de carrière objectif et succès subjectif ainsi qu'entre aspiration, succès de carrière objectif et bien-être subjectif au travail?

1.2 Contribution et originalité de la thèse

En psychologie, l'exploration de la motivation humaine et des moyens qu'empruntent les individus à cet égard, comme la poursuite d'objectifs et d'aspirations personnelles, fait état d'une longue tradition (Austin & Vancouver, 1996). Plusieurs théoriciens, issus notamment de l'école de pensée cognitive (e.g., Carver & Scheier, 1990, 1998; Lewin, 1936; Locke & Latham, 2002; Tolman, 1932), ont par exemple proposé qu'un des facteurs les plus importants pour expliquer ce qui guident les comportements des individus et les incitent à les maintenir soit la croyance que la poursuite d'aspirations et objectifs personnels entraînera les résultats souhaités dans leur vie (Deci & Ryan, 2000).

Progressivement, les théories ont cependant commencé à soutenir l'idée que des aspirations ayant des contenus différents puissent entraîner des conséquences différentes chez l'individu (Deci & Ryan, 2000). Une des premières études

marquantes à ce propos est celle de Kasser et Ryan (1993), deux chercheurs issus de la théorie de l'autodétermination. Dans cette étude, ils proposaient notamment que le rêve américain, axé sur les aspirations financières, pouvait avoir un côté sombre. En d'autres mots, ils faisaient la démonstration que cette aspiration, au contenu plus extrinsèque, avait des conséquences plus négatives pour les individus comparativement à d'autres aspirations (e.g., acceptation et réalisation de soi). Ils ont d'ailleurs répliqué leurs résultats dans une étude subséquente (Kasser & Ryan, 1996). Un courant de recherche était lancé.

En 1998, Carver et Baird revisitaient ces résultats de recherche, en proposant que les motifs sous-jacents à la poursuite d'une aspiration soient souvent plus importants que le contenu de cette aspiration en tant que tel. Autrement dit, que l'aspiration ait un contenu extrinsèque ou intrinsèque importerait peu pour en comprendre les impacts dans la vie d'un individu, du moment que les motifs pour lesquels l'individu choisit de les poursuivre sont pris en considération.

Face au débat qui se créait dans la communauté scientifique, les fondateurs de la théorie de l'autodétermination ont publié un « article cible » (i.e., en anglais « target article »; Deci & Ryan, 2000), où ils suggéraient qu'autant le contenu des aspirations personnelles que le processus de régulation sous-jacent à ceux-ci étaient importants pour expliquer les conséquences dans la vie des individus. Puis, en 2004, Sheldon, Ryan, Deci et Kasser se sont affairés à démontrer qu'effectivement, autant le contenu que les motifs sous-jacents aux aspirations pouvaient expliquer une part significative et indépendante de la variance du bien-être. À notre connaissance, il s'agit d'une des seules études s'étant penchées directement sur cette question.

La présente étude entend donc contribuer aux connaissances sur l'importance de ces deux caractéristiques pour comprendre les conséquences vécues par les individus, en amenant des informations additionnelles quant à cette controverse. À cet égard, elle

permettra de répondre à l'appel lancé par Vansteenkiste, Niemiec et Soenens (2010) quant à l'importance d'explorer cette piste de recherche.

De plus, elle permettra de contribuer aux connaissances actuelles quant aux relations existant entre les différents types d'aspirations et le bien-être en montrant les relations distinctes de six différentes aspirations plutôt que des deux grandes catégories d'aspirations (intrinsèques vs extrinsèques) ou encore de l'importance relative de ces deux grandes catégories, comme cela est souvent le cas dans les études antérieures portant sur le sujet (e.g., Kasser & Ryan, 1996; Niemiec et al., 2009; Sheldon & Kasser, 1998; Sheldon et al., 2004; Vansteenkiste et al., 2007).

Parallèlement, en carriérologie, l'exploration des valeurs, aspirations et objectifs que se fixent les individus spécifiquement dans le cadre du travail a également fait l'objet de quelques projets de recherches importants. À titre d'exemple, deux théories plus marquantes se sont penchées sur les valeurs des travailleurs. La première, la théorie de l'ajustement au travail (Dawis, 2002; Dawis & Lofquist, 1984; Rounds et al., 1981) postule que les choix et ajustements continuels que font les individus dans le cadre de leur carrière reposent sur la recherche, par ces individus, de milieux de travail qui leur permettront de combler leurs besoins et d'actualiser leurs valeurs, tandis que les organisations recherchent pour leur part des individus qui ont la capacité de combler leurs demandes. Les études suivant ce courant de pensée ont donc cherché à mieux comprendre l'influence du lien entre la cohérence des besoins et valeurs de l'organisation et des individus sur la satisfaction de ces derniers.

Selon la deuxième théorie, soit la théorie du développement de carrière de Donald Super (1957, 1970), les individus construiraient leur carrière en développant et consolidant leur concept de soi vocationnel. Ceci passerait notamment par le choix de valeurs et de rôles, lesquels ont été largement étudiés par l'auteur au cours d'un projet de recherche d'envergure internationale (Šverko, 2001). Et, selon la théorie, il est postulé qu'au fil de ce processus de construction de carrière, la personne se trouverait

de plus en plus satisfaite. Mentionnons que cette théorie représente une des seules dans le domaine de recherche de la carrière à avoir distingué le contenu intrinsèque ou extrinsèque des valeurs recherchées par les individus dans le cadre de leur travail. Elle n'a toutefois pas proposé d'hypothèse quant à l'impact différencié de ces deux contenus.

Somme toute, il est possible de constater qu'une attention a été portée à des sujets similaires dans le domaine de recherche de la carrière et celui des aspirations et du bien-être dans la vie en général. Or, mis à part ces quelques projets de recherche d'envergure, dans le domaine de la carrière, le manque de connaissances sur les thèmes touchant les valeurs, les aspirations ou les objectifs personnels, par rapport à d'autres thèmes, tels que les intérêts de carrière, est généralement déploré (e.g., Brown & Crace, 1996). Dans cette optique, la présente thèse entend donc porter une attention particulière aux aspirations spécifiques à la carrière et à ses conséquences dans la vie professionnelle des individus, en utilisant, pour la première fois dans ce domaine, un instrument largement employé pour mesurer les aspirations de vie en général (i.e., l'index des aspirations; Grouzet et al., 2005; Kasser & Ryan, 1996). L'étude des aspirations dans des domaines de vie spécifiques a d'ailleurs été explicitement proposée comme une piste de recherche pertinente par Vansteenkiste, Niemiec et Soenens (2010) dans leur récente revue de la documentation théorique sur l'autodétermination. Mentionnons que si l'étude conjointe des caractéristiques des aspirations dans la vie en général est très peu fréquente, dans le domaine de la carrière, il s'agirait, à notre connaissance, de la première étude à tenir compte à la fois du contenu des aspirations de carrière et des motifs sous-jacents à leur poursuite. Cela constitue indéniablement une contribution originale et innovatrice de la présente thèse.

L'étude des aspirations spécifiques au domaine de la carrière pourrait d'ailleurs être plus pertinente que jamais auparavant, puisque le contexte actuel du marché du travail

fait en sorte qu'une meilleure connaissance de soi soit indispensable au fonctionnement optimal des individus en milieu de travail, alors qu'auparavant, le contexte stable du marché du travail faisait en sorte qu'il était moins nécessaire pour les travailleurs de se poser des questions plus fondamentales sur le cheminement qu'ils souhaitaient suivre dans le cadre de leur carrière. Le présent projet de recherche représente donc un sujet d'actualité, qui s'inscrit en cohérence avec le constat actuel d'une plus grande individualisation de la gestion de la carrière et de l'évaluation de son propre succès.

Selon les théoriciens, issus notamment de l'école de pensée humaniste (Deci & Ryan, 2000; Rogers, 1961), le contenu et le motif des aspirations des individus produiraient leurs conséquences positives ou négatives en contribuant ou en nuisant au processus de congruence organismique via la satisfaction ou la frustration des besoins psychologiques. À notre connaissance, jusqu'à ce jour, aucune étude n'a testé l'ensemble de ces idées simultanément dans une seule étude (i.e., contenu/motif des aspirations → besoins psychologiques → conséquences). Mentionnons aussi qu'étant donné qu'elle propose de tenir compte à la fois de la satisfaction des besoins, mais aussi de leur frustration, la présente thèse contribue au manque actuel de connaissances sur le concept de frustration.

Par ailleurs, si l'étude des mécanismes de médiation susceptibles d'expliquer le bien-être a déjà été proposée auparavant (e.g., besoins psychologiques), les mécanismes explicatifs du succès de carrière subjectif sont beaucoup moins fréquents dans la documentation scientifique. Un intérêt pour l'exploration de tels mécanismes commence toutefois à se faire sentir. En effet, certaines recherches récentes s'y sont spécifiquement intéressées, bien qu'elles aient proposé des variables quelque peu différentes (e.g., la vitalité a été proposée comme variable médiatrice pour expliquer notamment l'influence des attitudes protéenne envers sa carrière sur le succès subjectif de carrière; Baruch, Grimland, & Vigoda-Gadot, 2014). L'étude des besoins

psychologiques comme mécanisme explicatif du succès de carrière possède donc le potentiel de contribuer à ce champ de recherche.

De plus, le fait que le mécanisme médiateur de satisfaction et frustration des besoins psychologiques ait été proposé pour expliquer les effets de certains critères de succès objectif représente un aspect original de cette thèse, puisque peu d'auteurs ont jusqu'ici exploré cette idée (Diener et al., 2010; Howell & Hill, 2009; Howell & Howell, 2008; Howell, Kurai, & Tam, 2012).

Une autre contribution originale de cette thèse concerne le fait qu'elle ait considéré autant les aspirations des individus et certains critères objectifs de succès pour expliquer le vécu subjectif des individus. Elle contribue donc à réconcilier deux traditions de recherche en psychologie, soit les théories humanistes et cognitives, et à ajouter des connaissances au bagage de connaissances actuelles quant au paradoxe soulevé par certains auteurs (e.g., Vansteenkiste et al., 2007) concernant les relations des aspirations extrinsèques et des critères objectifs de succès avec le bien-être. D'autre part, elle permet aussi d'éclairer le paradoxe observé par d'autres chercheurs (Cardinal, 2006; Korman et al., 1981; Nabi, 2001) quant à la relation entre l'atteinte de certains critères objectifs de succès de carrière et les perceptions subjectives de succès, en proposant de tenir compte également des aspirations des travailleurs pour comprendre les perceptions subjectives qu'ils développent par rapport à leur succès en carrière.

En somme, bien que certaines de ces relations aient été démontrées dans d'autres contextes de recherche (e.g., la vie en général) ou avec d'autres types d'échantillons (e.g., les étudiants en psychologie), il semble que le domaine d'étude de la carrière et du succès en milieu de travail puisse bénéficier d'une intégration au domaine de recherche portant sur les aspirations et le bien-être. Dans cette optique, la présente thèse cherchera à étendre le champ de recherche des caractéristiques des aspirations de vie au domaine de la carrière, ce qui permettra de répondre au manque de

connaissances entourant l'impact que peuvent avoir les aspirations spécifiques au milieu de travail sur les individus qui en sont porteurs. De plus, la présente thèse étudiera ces relations auprès d'un échantillon de travailleurs plutôt que d'étudiants, afin de vérifier si les résultats des recherches antérieures peuvent être élargis à cette population. Autrement dit, elle permettra de vérifier, en une seule et même étude, quelques relations ayant été postulées ou observées de façon morcelée dans les écrits théoriques et empiriques. En plus de contribuer à l'avancement des connaissances théoriques, les résultats de ce projet de recherche permettront de guider les entreprises et les individus vers les pratiques de gestion de carrière les plus susceptibles d'influencer positivement le succès ainsi que le bien-être subjectif des individus au travail.

Pour toutes ces raisons, il est possible de croire que cette recherche constitue une contribution originale et novatrice, ayant des implications autant théoriques que pratiques, à l'étude des aspirations de carrière et de leurs conséquences pour les individus.

CHAPITRE II

CADRE CONCEPTUEL ET OBJECTIFS

La problématique de recherche et son caractère unique ayant été exposés dans le chapitre précédent, le chapitre II présentera pour sa part chacune des variables à l'étude, dans la section appelée recension des écrits, ainsi que les liens potentiels entre celles-ci, dans la section subséquente. Enfin, dans la dernière section du chapitre, les objectifs et les hypothèses plus précises rattachées à ceux-ci seront énoncés. Mais, d'abord, il est nécessaire de se doter d'une définition plus formelle de ce qu'est la carrière.

2.1 Recension des écrits

2.1.1 Carrière

Tel que mentionné précédemment, la conception de la carrière a évolué au cours des dernières années. En portant un regard historique sur les différentes périodes qui ont marqué le monde du travail, il est possible de constater cette évolution dans la définition de la carrière, celle-ci étant souvent le reflet d'une conception commune propre à une époque donnée (pour une description des contextes historiques expliqués ici, voir Baruch, 2006; Dries, 2011).

C'est probablement l'époque industrielle du 19^{ème} siècle qui a été témoin de la naissance même du concept de carrière, puisqu'alors, l'institution du travail, plutôt que de la famille, gagnait en importance au sein de la société (Dries, 2011). Cette période industrielle était caractérisée par de grandes organisations bureaucratiques, employant une main-d'œuvre majoritairement constituée d'hommes. Pour ces hommes, à qui le concept de carrière s'appliquait, la carrière représentait alors l'idée d'un emploi à vie, au sein d'une même organisation, leur promettant une stabilité en échange de leurs loyaux services. Puisque ces grandes organisations possédaient des structures hiérarchiques, l'idée de « faire carrière » sous-entendait des possibilités d'avancement vertical au sein de celles-ci (Greenhaus et al., 2010). Pour parler de cette conception de carrière, évoluant au sein d'un seul environnement de travail, certains auteurs utilisent désormais l'expression « carrière organisationnelle » (Tams & Arthur, 2010) ou « carrière linéaire » (e.g., Baruch, 2004; Buzzanell & Goldzwik, 1991). C'est généralement à ce modèle de carrière, longtemps prédominant dans les conceptions populaires de la carrière, que font référence les conceptions dites « traditionnelles » de la carrière (Greenhaus et al., 2010).

Avec l'arrivée d'une économie de services, vers le milieu du 20^{ème} siècle, une diversité accrue des types d'emplois dans lesquels il était possible de faire carrière est peu à peu apparue (Baruch, 2006). Le concept de carrière s'est alors tourné vers l'idée de professions, permettant de concevoir la carrière comme le cheminement d'un praticien « typique » ou « idéal » de cette profession. Mentionnons qu'une profession est généralement considérée comme un type d'emploi procurant un niveau de prestige, de salaire et d'autonomie plus grand que d'autres types d'emplois. Cette deuxième conception représente également une conception plutôt traditionnelle de la carrière (Greenhaus et al., 2010).

Une troisième perspective, plus traditionnelle, de la carrière est l'idée que celle-ci représente une vocation pour la personne qui la poursuit. Il serait alors possible de

distinguer les personnes qui occupent un simple emploi des personnes qui poursuivent une carrière, celles-ci étant particulièrement attirées, voire passionnées par leur occupation professionnelle (Greenhaus et al., 2010). La définition de la carrière de Rapoport et Rapoport (1969, p. 3, traduction libre) fait en quelque sorte référence à cette idée de carrière vocationnelle : « emplois saillants personnellement, qui suivent une séquence de développement et exigent un degré élevé d'engagement ». Poussée à l'extrême, cette idée de vocation pourrait référer également au fait que certaines personnes se sentent « appelées » (i.e., calling) à poursuivre une carrière. Originellement, cet appel avait une forte connotation religieuse (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997). Plus tard, cette conception a toutefois été étendue à d'autres contextes (Wrzesniewski et al., 1997).

Depuis l'arrivée récente d'une économie tournée vers les savoirs, la disparition progressive des conditions qui rendaient possibles les conceptions de carrières traditionnelles, et plus spécifiquement organisationnelles, a nécessité des conceptions de la carrière un peu différentes, telles que la carrière non linéaire, protéiforme ou sans frontière (Briscoe, Hall, & DeMuth, 2006).

Plus spécifiquement, dans la documentation scientifique, les carrières non linéaires font référence à des modèles plus marginaux de carrière tels que celui d'apprentissage, d'état stationnaire ou de modèle en spirale, aussi appelé cyclique. Le premier de ces trois modèles non linéaires met l'accent surtout sur le développement personnel et professionnel, l'enrichissement des tâches et responsabilités ainsi que l'acquisition de compétences via les expériences de travail de l'individu plutôt que sur l'avancement en termes d'échelons hiérarchiques ou salariaux. Le deuxième modèle concerne pour sa part les individus qui choisissent une carrière stable, où ils sont comblés par le travail qu'ils font et deviennent très performants à accomplir certaines tâches précises, qu'ils ne cherchent pas à changer. Ces individus suivent un parcours non linéaire au sens où ils ne souhaitent pas atteindre les critères

traditionnellement valorisés de promotions verticales. Enfin, le troisième et dernier modèle, soit le modèle de carrière en spirale ou cyclique est dit non linéaire, puisque les individus qui suivent ce modèle changent périodiquement de domaine professionnel, c'est-à-dire qu'ils effectuent, tout au long de leur carrière, des mouvements latéraux jumelés à une certaine ascension au sein des structures hiérarchiques. Les individus qui effectuent de tels mouvements sont principalement ouverts et attirés par le changement, la découverte d'autres talents (Buzzanell & Goldzwik, 1991).

La carrière protéiforme ferait référence à une carrière constamment réinventée par l'individu, au gré de sa volonté personnelle, en réaction aux changements survenant chez l'individu ou au sein de son environnement (Hall, 1996). Plus spécifiquement, selon Briscoe et Hall (2006), la carrière protéiforme comprendrait deux dimensions, c'est-à-dire que, d'une part, elle serait guidée par les valeurs de l'individu et que c'est en fonction de ces valeurs que le succès de celui-ci pourrait être mesuré et, d'autre part, elle serait autogérée par l'individu, qui prendrait l'initiative de s'adapter aux demandes de son employeur, notamment en termes de développement de compétences.

Enfin, le concept de carrière sans frontière comprendrait deux composantes. Il ferait référence aux transitions physiques que sont susceptibles de vivre les individus entre différents emplois, employeurs, domaines professionnels, industries ou encore pays. Il ferait aussi référence à la perception qu'a l'individu de la possibilité qu'il puisse effectuer certaines transitions au cours de sa carrière malgré les contraintes du marché du travail, une forme de mobilité dite psychologique (Arthur & Rousseau, 1996).

L'apparition de telles conceptions plus contemporaines de la carrière reflète les nombreux bouleversements survenus sur le marché du travail au fil des ans. Un des bouleversements majeurs survenus concernerait par exemple le changement de contrat psychologique (i.e., les croyances par rapport aux obligations mutuelles) entre

les employeurs et les employés (Baruch, 2006). Celui-ci serait passé d'une entente quant à un échange entre une sécurité d'emploi offerte par l'organisation et une loyauté de la part de l'employé, à un échange entre l'offre de possibilités de développement et les efforts investis par les employés dans ces possibilités, lesquelles seraient susceptibles de leur apporter divers avantages, comme des mandats plus intéressants (Baruch, 2006). Un tel changement de paradigme, découlant de moins grandes possibilités de réaliser un cheminement traditionnel de carrière et d'un transfert progressif quant à la responsabilité de la gestion de carrière des travailleurs, aurait donc eu pour effet d'inciter les individus à entrevoir leur carrière avec une perspective différente, mais surtout, élargie, de façon à admettre d'autres cheminements de carrière en dehors de ceux valorisés par les conceptions plus traditionnelles. De même, ceci aurait eu pour effet d'inciter les individus à se considérer plus responsables de la gestion de leur propre carrière et à faire preuve d'une plus grande proactivité à cet égard (bien qu'il soit légitime de penser que cette responsabilité soit souvent partagée entre l'individu et l'organisation; Reitman & Schneer, 2003).

Parmi les bouleversements importants qui ont précipité ce changement au niveau du contrat psychologique, mentionnons l'introduction des femmes sur le marché du travail et d'une plus grande diversité de la main-d'œuvre, les nouvelles formes d'organisation du travail résultant de l'aplatissement des structures organisationnelles, le besoin de flexibilité accru des organisations en raison de la mondialisation des marchés commerciaux, la multiplication des carrières internationales et la responsabilisation accrue des employés, notamment à l'égard de leur propre carrière, pour n'en nommer que quelques-uns. Tous ces bouleversements ont changé le visage de plusieurs entreprises. Pour les illustrer, il suffit de penser aux entreprises de technologie de pointe situées dans la région de Silicon Valley, telles que Google et Apple, qui en représentent des symboles connus. Mentionnons toutefois que les activités de certains secteurs économiques ont été moins fortement

touchées par ces changements (e.g., secteur primaire, tel que l'industrie des pâtes et papiers, des mines, etc.). Ceci a eu pour effet de créer des cheminements de carrière très diversifiés au sein du marché du travail, parfois correspondant parfaitement aux concepts de carrière non linéaire, protéiforme ou sans frontière et parfois un peu moins. Il convient donc de reconnaître, dans le contexte actuel du travail, une cohabitation entre les formes de carrière dites traditionnelles, linéaires ou organisationnelles et les formes de carrière non traditionnelles (Reitman & Schneer, 2003).

Or, cette diversité de cheminements fait en sorte qu'il est difficile pour les chercheurs de s'entendre sur une définition commune de ce qu'est la carrière aujourd'hui (Greenhaus, Callanan, & DiRenzo, 2008). Néanmoins, il est possible de constater une tendance importante dans les définitions de carrière plus récentes, c'est-à-dire que la carrière est peu à peu définie plus largement, notamment pour inclure tous les individus qui travaillent. Elle ne se limiterait donc plus uniquement aux individus qui avancent hiérarchiquement dans une organisation, aux professionnels ou aux gens qui poursuivent une carrière comme une vocation (Barnett & Bradley, 2007; Hennequin, 2007).

À titre d'exemple, plusieurs des définitions de la carrière qu'il est possible de recenser dans la documentation scientifique correspondent à quelques différences près à l'idée qu'une carrière représente simplement une série d'expériences de travail au cours de la vie d'une personne. Ainsi, Arthur, Hall et Lawrence (1989, p. 8, traduction libre) la définissent comme « le déroulement des expériences de travail d'une personne au cours de sa vie », Arthur et Rousseau (1996, p. 3, traduction libre) comme une « séquence de l'expérience de travail d'une personne au fil du temps » et Greenhaus et ses collaborateurs (2010, p. 10, traduction libre) comme une « série d'expériences liées au travail qui couvre la vie d'une personne ». Pour leur part, Sullivan et Baruch (2009, p. 1543, traduction libre) sont à la fois un peu plus précis,

mais aussi plus englobants, en définissant la carrière comme des « expériences liées au travail et d'autres expériences pertinentes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des organisations, qui forment un cheminement unique au cours de la vie de l'individu ».

Ces différentes définitions peuvent toutes être qualifiées d'inclusives, au sens où elles mettent l'accent sur une notion temporelle étendue. De plus, elles ne restreignent pas le milieu de travail à une seule organisation (Arthur et al., 2005). Cela correspond donc bien au contexte actuel, puisque des conditions de stabilité pour tous les travailleurs ne semblent plus réalistes (Greenhaus et al., 2010).

La définition de Sullivan et Baruch (2009), contrairement aux précédentes, propose même de considérer les expériences se déroulant en dehors d'une organisation, mais ayant une influence sur le cheminement professionnel, comme un élément contributif à la carrière. Il s'agit là d'un ajout susceptible d'enrichir la conception de la carrière, bien qu'il faille admettre que cet élargissement de la définition ne semble pas partagé par tous.

De plus, ces définitions peuvent être qualifiées de neutres, puisque, sans exclure les possibilités d'avancement vertical, elles ne prescrivent pas un cheminement hiérarchique au détriment d'autres cheminements. Au contraire, elles permettent d'inclure différents cheminements (e.g., mouvements latéraux) comme des formes de progression valables (Arthur et al., 2005). La reconnaissance d'autres cheminements en dehors de l'avancement hiérarchique reflète donc bien le contexte contemporain de travail, où les organisations ne proposent que peu de possibilités d'avancement. Enfin, mentionnons que ces définitions reconnaissent à la fois les événements objectifs susceptibles de survenir dans le cadre d'une carrière (i.e., changements d'emplois, d'employeurs, de professions ou d'industries) ainsi que l'interprétation de l'individu de ces événements professionnels (Greenhaus et al., 2010; Sullivan & Baruch, 2009).

Une dernière définition intéressante de la carrière, qui figure parmi les définitions les plus largement acceptées à travers les décennies est celle de Hall (1976, p. 4, traduction libre), pour qui la carrière représente « la perception individuelle qu'a une personne de ses attitudes et comportements quant à la séquence des expériences de travail et activités professionnelles échelonnées au cours de sa vie ». Cette définition est bâtie sur la base de quelques hypothèses sous-jacentes, dont une des idées les plus importantes tient au fait que la carrière ne représente pas uniquement le paradigme de la carrière vue comme un avancement. Elle partage donc cette hypothèse avec les définitions plus contemporaines précédemment présentées. En outre, selon Hall (1976), le succès ou l'échec de carrière est une notion perceptuelle qui doit être évaluée par l'individu lui-même. Il ne serait donc pas suffisant de considérer uniquement des critères « objectifs » pour évaluer la carrière. Cette idée rejoint la vision élargie des conceptions exposées précédemment, qui cherchent à inclure à la fois les événements objectifs, mais aussi l'interprétation subjective qu'en font les individus.

De plus, selon cette définition, la carrière est constituée à la fois de ce que fait la personne, mais aussi de comment elle se sent. Cela sous-entend donc que la carrière doit être évaluée en termes de résultats, mais aussi selon les représentations cognitives et affectives que possède une personne à l'égard de celle-ci. Cette troisième hypothèse représente un ajout intéressant par rapport aux définitions précédemment discutées. Enfin, Hall (1976) suggère une vision de la carrière comme un processus, construit à partir d'une série d'expériences de travail ou d'autres activités professionnelles, délimitant en quelque sorte une frontière avec les expériences de vie en général. Il est possible d'observer qu'il adopte une opinion médiane entre les conceptions de la carrière qui considèrent uniquement les expériences de travail et la conception plus libérale de Sullivan et Baruch (2009), (i.e., qui considère les expériences de travail et les autres expériences de la vie en

général qui ont une influence sur le cheminement professionnel de l'individu comme faisant partie de la carrière).

Puisqu'elle partage plusieurs similarités avec les autres définitions de la carrière qu'il est possible de recenser dans la documentation scientifique et qu'elle propose un ajout intéressant et une position plus centrale quant à la frontière à tracer avec les autres sphères de vie des individus, c'est cette dernière définition qui sera adoptée dans le cadre de la présente thèse.

Une des hypothèses sous-jacentes à la définition adoptée, soit l'importance de considérer la notion perceptuelle dans la conception du succès en plus du succès objectif et observable, mérite qu'on y porte une attention particulière. En effet, si la carrière occupe une place centrale dans la vie des individus, le succès vécu au cours de la carrière, en étant imbriqué à cette sphère de vie, aurait lui aussi une importance considérable. Comme le font remarquer Dahan et Dufour (2012, p. 7, traduction libre), « si les chercheurs précisent que les deux concepts [carrière et succès de carrière] ne sont pas synonymes, pourtant, dans l'imaginaire collectif, ils semblent étroitement liés ». Dans la section suivante, la notion de succès de carrière sera donc élaborée plus amplement.

2.1.2 Succès de carrière

Il existe de nombreuses définitions du succès de carrière. Déjà, l'étymologie du terme latin « succedere » renseigne sur ce concept en le définissant comme « ce qui apparaît après » ou comme « le résultat d'une action » (Gunz & Heslin, 2005; Hennequin, 2009). Une définition fréquemment rencontrée dans la documentation scientifique est celle de Judge, Cable, Boudreau et Bretz (1995), pour qui le succès de carrière peut être défini en termes de résultats positifs reliés au travail, qu'une personne accumule

au fil de ses expériences professionnelles, qu'il s'agisse de résultats observables (i.e., accomplissements visibles aux yeux des autres) ou psychologiques (i.e., jugement personnel sur ses accomplissements). On peut donc constater que la conception du succès de carrière s'étend au-delà du simple critère d'avancement découlant des théories sur les carrières linéaires ou organisationnelles, pour inclure la réalisation des aspirations personnelles des individus dans le cadre de leur travail (Mirvis & Hall, 1994).

Ainsi, le succès de carrière peut être vu comme un concept multidimensionnel, voire carrément comme deux concepts distincts, puisqu'il est de plus en plus largement accepté qu'il comprenne à la fois une dimension objective (e.g., avancement) et une dimension subjective (e.g., satisfaction par rapport au progrès dans ses aspirations et objectifs personnels).

Plus précisément, le succès de carrière objectif est représenté par des critères de succès traditionnels, tels que le revenu (e.g., Judge et al., 1999; Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005), les promotions (e.g., De Vos et al., 2009; Ng et al., 2005) ou le statut hiérarchique (e.g., Dries, 2011; Ng, & Feldman, 2010). Selon les auteurs, ces trois critères ont été représentés par divers indicateurs. Par exemple, le revenu peut être opérationnalisé en salaire (horaire, mensuel ou annuel), en pourcentage d'augmentation de salaire (Wayne, Liden, Kraimer, & Graf, 1999) voire même selon le pouvoir d'achat, calculé en fonction de l'indice des prix à la consommation (Judge, Klinger, & Simon, 2010). Les promotions obtenues peuvent, pour leur part, être opérationnalisées en nombre de promotions absolu depuis l'entrée sur le marché du travail (De Vos et al., 2009), depuis l'entrée dans l'organisation actuelle (Ng et al., 2005) ou en encore selon la vitesse d'obtention de ces promotions, calculée en divisant le nombre de promotions obtenues par l'ancienneté de l'individu (Orpen, 1994). Enfin, le statut hiérarchique pourrait être opérationnalisé par le titre du poste occupé, à savoir s'il s'agit d'un poste de gestion ou non. Il pourrait toutefois être

opérationnalisé autrement que par ce seul indicateur, quelque peu réducteur vu les formes d'organisations contemporaines. Par exemple, le fait d'avoir le droit de déléguer des tâches à des collègues ou d'avoir la responsabilité de gérer des projets pourrait faire partie d'autres indicateurs de statut hiérarchique (Abele et al., 2010; Abele & Wiese, 2008). Le statut hiérarchique pourrait même être compris par le prestige attaché à une profession, tel que spécifié par le bureau du recensement et sa classification des professions aux États-Unis (Judge et al., 2010). Dans tous les cas, ce type de succès est dit objectif, puisqu'il peut être jugé grâce à des critères et indicateurs observables aux yeux des autres. Traditionnellement, c'est cette définition du succès de carrière qui était utilisée en recherche. Arthur et Rousseau (1996) ont d'ailleurs recensé que plus de 75% des articles publiés dans des journaux interdisciplinaires entre 1980 et 1994 mettaient l'accent sur le succès de carrière objectif. Cela démontre la prédominance de ce concept dans les travaux des chercheurs (Heslin, 2005a).

Néanmoins, l'unique utilisation de cette conception du succès de carrière est critiquée. Heslin (2005a), un chercheur influent dans le domaine du succès de carrière, a avancé l'idée que le succès objectif de carrière soit à la fois contaminé et déficient. En effet, pour lui, plusieurs facteurs en dehors du contrôle des travailleurs sont susceptibles de contaminer leur succès de carrière objectif. Par exemple, le nombre de niveaux hiérarchiques dans une entreprise influence le nombre de promotions et le statut hiérarchique maximal qu'une personne peut obtenir au sein de celle-ci, et ce, indépendamment de ses efforts ou de ses aspirations. En ce qui concerne le salaire, une même logique peut s'appliquer dans une entreprise ayant établi des échelles salariales strictes, au sens où il est impossible pour un travailleur de gagner un salaire supérieur à celui fixé pour la dernière échelle salariale de la plus haute classe d'emplois. Il semble également que le succès objectif de carrière soit déficient, au sens où il ne tient pas compte de certains éléments importants sur lesquels les gens se basent pour évaluer leur succès (Heslin, 2005a).

Le problème de contamination de la mesure de succès objectif pourrait être résolu, d'une part, en contrôlant certains éléments au sein d'un échantillon, afin de faciliter la comparaison entre les différents niveaux de succès des individus (e.g., étudier le succès d'individus ayant des niveaux d'éducation similaires). D'autre part, il pourrait être amoindri par l'utilisation de critères multiples de succès objectif. De cette façon, un individu n'ayant pas de contrôle sur un élément, mais ayant du succès en regard d'un autre élément, pourrait tout de même être considéré comme ayant du succès. Pour sa part, le problème de déficience pourrait être partiellement résolu par la mesure d'un autre type de succès, soit le succès dit subjectif, conjointement au succès objectif (Heslin, 2005a).

Ce succès de carrière subjectif est basé sur l'évaluation personnelle qu'un individu porte sur ses accomplissements professionnels. Il réfère essentiellement au sentiment de satisfaction relié à la réalisation de ses aspirations de carrière (Hall, 1996). En plus des réalisations passées, il est possible d'élargir le concept de succès de carrière subjectif aux réalisations prévues et aux sentiments liés à celles-ci (Heslin, 2005b). Bien qu'il soit aussi appelé quelques fois succès de carrière psychologique ou qu'il soit simplement désigné par sa composante de satisfaction de carrière, par souci de clarté, le terme succès de carrière subjectif sera privilégié ci-après.

L'évaluation subjective que font les individus de leur succès de carrière est susceptible de se baser sur des critères diversifiés, en fonction des priorités et des aspirations poursuivies par chacun. Notamment, le succès au niveau interpersonnel (Gattiker & Larwood, 1986; Hennequin, 2007; Peluchette & Jeanquart, 2000; Wallace, 2001), les contributions sociales et le fait d'avoir un impact à travers son emploi (Chusmir & Parker, 1992; Dries, Pepermans, & Carlier, 2008), le développement de compétences, l'accomplissement et l'intégrité comme professionnel (Chusmir & Parker, 1992; Dries et al., 2008; Sturges, 1999), le développement de son identité professionnelle et les compétences liées à

l'adaptabilité (Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, & Gardner, 1994) ainsi que le fait d'avoir de la liberté de pensée et d'action dans son emploi (Dyke & Murphy, 2006) ont été recensés comme des critères d'évaluation potentiels. De même, la sécurité d'emploi (Chusmir & Parker, 1992; Dries et al., 2008), l'équilibre travail-vie personnelle (Dyke & Murphy, 2006; Hennequin, 2007; Sturges, 1999) ainsi que le niveau de stress relié à celui-ci (Reitman & Schneer, 2003) ont été recensés comme des critères potentiels. Enfin, l'employabilité interne et externe à l'entreprise (Baruch, 2004), l'engagement de l'individu envers l'organisation ou son intention d'y rester (Cable & DeRue, 2002; Higgins & Thomas, 2001), l'implication de l'individu envers son emploi ou l'engagement envers sa carrière (Johnson & Stokes, 2002; Wallace, 2001), le fait de sentir l'appréciation de son supérieur immédiat (Schneer & Reitman, 1994) ou encore la performance dans son emploi (Dries et al., 2008) ont aussi été recensés comme des critères d'évaluation potentiels, en plus des critères traditionnels de succès à l'endroit desquels un travailleur peut se trouver plus ou moins satisfait, tel que le salaire, le statut ou l'avancement (Martins, Eddleston, & Veiga, 2002; Peluchette & Jeanquart, 2000), et ce, autant en termes du niveau auquel ces critères ont jusqu'à maintenant comblé les attentes de l'individu, mais aussi en termes d'opportunités perçues pour le futur (Wallace, 2001). L'absence de sentiment de barrières, liées, par exemple, aux plateaux de carrière (Tremblay & Roger, 2004) ou à la discrimination en emploi (Schneer & Reitman, 1994), a également été recensée parmi les critères d'évaluation potentiels de la dimension subjective du succès. Bien qu'elle soit riche d'information, la multitude d'interprétations possibles du succès subjectif présente un défi méthodologique important pour les chercheurs soucieux de mesurer de façon rigoureuse ce concept. De plus, il est possible de croire que certains de ces critères font partie de la définition de succès subjectif d'une minorité de personnes, alors que d'autres sont plus largement adoptés.

Dans l'optique d'englober l'ensemble de ces différents critères, la satisfaction à l'égard de ses aspirations personnelles de carrière est donc souvent utilisée pour

conceptualiser et mesurer le succès de carrière subjectif (Hall, 1996), puisqu'en mesurant le succès de carrière subjectif en termes de satisfaction et en tenant compte de dimensions qui semblent importantes pour une majorité de personnes, cette composante permet de comparer les résultats d'une étude à une autre. La satisfaction à l'égard de sa carrière est généralement conceptualisée comme comprenant à la fois la satisfaction quant aux éléments externes (i.e., salaire, statut hiérarchique) et internes (e.g., aspirations personnelles de développement) de la carrière d'un individu (Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990). Dans leur effort pour rapprocher la théorie et la recherche portant sur le succès de carrière, Arthur et ses collaborateurs (2005) ont permis de dénombrer qu'environ 40% des études qui s'intéressaient au succès de carrière subjectif le mesurait uniquement via cette composante de satisfaction à l'égard de sa carrière (celle-ci étant parfois nommée autrement : perception de succès de carrière, satisfaction de carrière intrinsèque, succès subjectif dans le domaine du travail, etc.). En outre, parmi les études qui conceptualisaient le succès de carrière uniquement via la composante de satisfaction de carrière, plus de 80% des études le mesuraient uniquement grâce à l'échelle de satisfaction de carrière de Greenhaus et ses collaborateurs (1990). Les études restantes mesuraient le succès subjectif soit par une autre échelle de satisfaction de carrière (e.g., Schnerer & Reitman, 1994), soit via l'une ou l'autre des échelles disponibles pour mesurer la satisfaction de carrière et quelques autres des critères présentés ci-haut ou, finalement, via une combinaison des autres critères présentés ci-haut.

Il est toutefois important de noter que parmi les autres critères qu'Arthur et ses collaborateurs (2005) ont recensés comme des critères de succès de carrière subjectif, certains n'avaient pas, à l'origine, été désignés comme tels par leurs auteurs. Ils les ont malgré tout inclus à leur revue de documentation, pensant que celles-ci pouvaient influencer le succès subjectif des individus. Cependant, il est possible que certaines des autres conséquences liées à la carrière qui ont été étudiées, bien qu'elles soient probablement liées au succès de carrière subjectif et qu'elles soient probablement

pertinentes à étudier, ne fassent pas directement partie du succès de carrière subjectif. Encore une fois, cela reflète l'idée que le succès de carrière subjectif puisse être vu selon une multitude de critères, sur lesquels il n'existe pas de consensus clair à l'heure actuelle, en dehors de la satisfaction de carrière qui semble plus largement acceptée.

Une recherche effectuée grâce à « Google Scholar » permet d'ailleurs de montrer que cette façon de conceptualiser et de mesurer le succès de carrière subjectif (i.e., via la satisfaction à l'égard de sa carrière), est largement acceptée dans la communauté scientifique, puisque l'article de Greenhaus et ses collaborateurs (1990), où la mesure de satisfaction de carrière a été publiée pour la première fois, a été cité plus de 1300 fois au cours des dernières années. Au-delà de l'argument théorique voulant que la satisfaction à l'égard de ses aspirations permette de réconcilier les différents critères d'évaluation possibles, une des raisons pour laquelle cette façon de concevoir empiriquement le succès de carrière est si répandue tient au fait que l'instrument de Greenhaus et ses collaborateurs (1990), qui est majoritairement utilisé pour la mesurer, présente d'excellentes qualités psychométriques (Arthur et al., 2005). Elle représente donc la meilleure mesure du succès de carrière subjectif disponible dans la documentation scientifique actuellement (Oberfield, 1993).

Même si la satisfaction de carrière est généralement acceptée comme la principale dimension du succès subjectif, les auteurs débattent encore quant à certains aspects plus spécifiques à sa mesure. Par exemple, il a été avancé que différents standards de comparaison puissent être utilisés par un travailleur pour juger de sa satisfaction vis-à-vis ses aspirations et ses réalisations (Nabi, 2001). Entre autres, il est proposé qu'une personne puisse comparer ses réalisations avec des standards qu'il aurait lui-même définis (i.e., critère de référence à soi) ou des standards de comparaisons aux autres (i.e., critère de référence aux autres), et ce, autant pour le succès subjectif que le succès objectif (Heslin, 2005a). Néanmoins, bien qu'intéressantes d'un point de

vue théorique, ces distinctions entre le succès évalué en référence à soi et en référence aux autres sont difficilement mesurables, et ce, surtout pour les individus dont les standards de succès personnels correspondent aux standards de succès de la société. Cela peut probablement expliquer en partie pourquoi elles demeurent très peu étudiées empiriquement.

D'autres auteurs (Hennequin, 2007; Judge et al., 1999; Ng et al., 2005) suggèrent, pour leur part, que le succès de carrière subjectif devrait comprendre à la fois la satisfaction qu'une personne peut éprouver vis-à-vis sa carrière et la satisfaction dans son emploi actuel. Gattiker et Larwood (1986) vont d'ailleurs plus loin sur cette idée et proposent de mesurer la satisfaction dans la vie en général, afin de refléter l'idée que la carrière est imbriquée dans la vie des individus. Cela signifierait qu'une personne ne pourrait pas être satisfaite dans la vie si elle n'est pas satisfaite dans son emploi ou sa carrière et, à l'inverse, elle ne pourrait être satisfaite dans son emploi ou sa carrière si quelque chose la rend insatisfaite dans sa vie personnelle. Cette suggestion va de pair avec les préoccupations de plus en plus importantes quant à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (Sturges & Guest, 2004). Toutefois, il convient de se questionner ici sur les limites du concept de succès de carrière, à savoir si celui-ci doit être défini en fonction de la satisfaction par rapport aux éléments uniques au concept de carrière ou s'il doit être élargi afin d'inclure divers types de satisfaction connexes à celle propre à la carrière, telle que la satisfaction au travail ou la satisfaction de vie, qui sont plus souvent utilisées pour décrire la composante cognitive du bien-être subjectif. Ainsi, dans la présente thèse, le bien-être des individus au travail sera conceptualisé comme une variable en soi, plutôt que d'être inclus au sein de la définition de succès. Cela permettra de demeurer fidèle aux études antérieures ayant porté sur le bien-être subjectif, lesquelles font davantage consensus que les études sur le succès subjectif. Les formes de satisfaction hors travail seront toutefois exclues de la définition du concept de succès subjectif, afin de correspondre aux frontières tracées par la définition de la carrière adoptée.

En résumé, même si les auteurs semblent divisés quant à certains aspects à inclure ou non dans la définition et la mesure du succès de carrière, la satisfaction de l'individu vis-à-vis sa carrière représente le critère le plus souvent utilisé pour mesurer la dimension subjective du succès (Cardinal, 2006), alors que le salaire, les promotions obtenues et le statut hiérarchique, qu'ils soient mesurés par des indices factuels (e.g., données organisationnelles) ou des indices autorapportés (Dries, 2011), représentent les critères les plus souvent utilisés pour mesurer la dimension objective du succès. De plus, il semble y avoir un consensus concernant l'idée que la mesure du succès de carrière doit désormais prendre en considération autant un aspect objectif que subjectif. La pertinence de mesurer le succès objectif et subjectif comme des concepts indépendants a d'ailleurs été démontrée empiriquement, puisque ceux-ci ne seraient que modérément corrélés (Judge et al., 1999). Il est à noter que la relation entre ces deux variables sera exposée plus amplement dans une prochaine section.

Les concepts de succès de carrière ayant été expliqués, il convient maintenant de s'intéresser à une autre importante facette de la carrière, soit le bien-être subjectif qu'en retirent les individus.

2.1.3 Bien-être au travail

La documentation scientifique sur le bien-être se partage en deux grandes positions philosophiques, à savoir, une perspective hédonique, conceptualisant le bien-être en termes de bonheur (aussi appelée la vie agréable; e.g., Gallagher, Lopez, & Preacher, 2009) et une perspective eudémonique (aussi appelée la vie pleine de sens; e.g., Gallagher et al., 2009), soutenant que le bien-être représente plus que le bonheur et qu'il devrait être conceptualisé, plus largement, en termes d'actualisation du potentiel humain (Ryan & Deci, 2001). Plus précisément, le bien-être eudémonique découle des théories d'Aristote, selon lesquelles le vrai bien-être serait celui résultant de

l'expression des diverses vertus humaines. Parmi ces vertus, il considérerait par exemple, le courage, la patience et la convivialité (Kashdan, Biswas-Diener, & King, 2008). Ces deux grandes catégories de bien-être sont généralement opérationnalisées comme représentant le bien-être subjectif (i.e., perspective hédonique) et le bien-être psychologique (i.e., perspective eudémonique), respectivement (Lent, 2004).

Selon Diener, Emmons, Larsen et Griffin (1985), le bien-être subjectif pourrait être conçu comme ayant à la fois une dimension cognitive ainsi qu'une dimension émotive. La première s'observerait notamment lorsqu'une personne jugerait de sa satisfaction dans la vie. La deuxième s'observerait, pour sa part, par les affects positifs et négatifs ressentis par une personne dans ses expériences de vie. Selon cette conception, le bien-être comprendrait trois caractéristiques principales. Il serait d'abord une expérience subjective, d'où son nom « bien-être subjectif ». Deuxièmement, le bien-être serait jugé à la fois sur la base de l'absence d'affects négatifs, mais également par la présence de signes de bonheur, tel que les affects positifs. Enfin, le bien-être serait jugé de façon globale, car il réfère à l'expérience d'une personne dans sa vie en général, à la qualité de son fonctionnement psychologique général (Wright & Bonett, 2007). Toutefois, cette troisième caractéristique serait contestée. En effet, selon Wiese et Freund (2005), il serait également possible de concevoir le bien-être subjectif dans les différents domaines de vie d'une personne. Ce serait le cas notamment du bien-être propre au domaine du travail. Bien que ces deux conceptions du bien-être (i.e., général ou lié à un domaine de vie) peuvent sembler très similaires, Diener, Emmons, Larsen et Griffin (1985) précisent qu'elles ne sont pas équivalentes. Pour le démontrer, ces derniers ont additionné la satisfaction dans les différents domaines de vie et ont comparé cette mesure avec une mesure globale de la satisfaction de vie, obtenant une corrélation de .57 entre les deux mesures. Dans cette optique, il est légitime de s'intéresser autant au niveau de bien-être global que spécifique à un domaine de vie, puisque ces deux concepts représentent des formes de bien-être distincts. Finalement, il convient de

mentionner que le bien-être subjectif, global ou spécifique au domaine du travail, est souvent considéré comme faisant partie de la santé psychologique de façon plus générale, comme d'autres variables de fonctionnement et d'adaptation (Santé Canada, 1996).

S'il est vrai que le bien-être subjectif (i.e., hédonique) possède une approche empirique faisant consensus dans la documentation scientifique, il en va autrement pour le bien-être psychologique (i.e., eudémonique), pour lequel il existe une pluralité d'approches de mesure. À ce jour, une des approches empiriques les plus connues du bien-être psychologique est celle de Ryff (1989), dans laquelle le bien-être comprendrait six dimensions, soit l'autonomie, le développement personnel, l'acceptation de soi, le fait d'avoir un objectif dans la vie, la maîtrise de son environnement et les relations positives avec les autres.

Plus précisément, selon Ryff (1989), l'autonomie correspondrait à une forme de régulation des comportements d'un individu basé sur son autodétermination et son indépendance et, cette autonomie, ou le fait de se tourner vers soi-même plutôt que vers les autres, permettrait un fonctionnement optimal chez l'individu. Le développement personnel représenterait l'idée de croissance et de développement de son plein potentiel. L'acceptation de soi engloberait l'acceptation de son concept de soi actuel et passé. Pour sa part, le fait d'avoir un objectif dans la vie serait représenté par les croyances qu'il existe un but et un sens précis à la vie. La composante dite de maîtrise de son environnement serait représentée par l'habileté que possède un individu de modeler le monde qui l'entoure dans l'optique de se créer un environnement optimal pour lui. Concrètement, la participation de l'individu à son environnement de même que le fait de tirer avantage des opportunités que celui-ci lui présente correspondraient à cette composante. Enfin, les relations positives avec les autres correspondraient à la capacité d'aimer d'un individu, de développer des relations d'amitié et de s'identifier aux autres personnes qui l'entourent.

Par ailleurs, en dehors de la conception de Ryff (1989), le bien-être psychologique pourrait aussi être représenté par les concepts d'actualisation de soi (i.e., « la découverte du vrai soi, son expression et son développement »; Jones & Crandall, 1986, p. 63), de sens et d'objectif de vie (i.e., les projets personnels que la personne fait ou planifie faire et qui lui procure un sentiment de sens; McGregor & Little, 1998) ou encore de vitalité (i.e., « l'expérience consciente d'une personne quant à son niveau d'énergie et son sentiment d'être en vie »; Ryan & Frederick, 1997, p. 530). Selon Waterman (2004), il représenterait essentiellement le sentiment d'expression personnelle d'une personne. Ce sentiment résulterait des efforts investis par cette personne dans sa recherche d'actualisation d'elle-même.

Selon la perspective eudémonique, le bien-être serait donc associé avec le fait de vivre des défis et d'exercer des efforts pour les réaliser (Lent, 2004). Ceci contraste avec la perspective hédonique, qui verrait le bien-être plutôt en termes de plaisir. Selon Lent (2004), la perspective eudémonique souligne ainsi une tension inhérente au bien-être, soit l'idée que certaines choses plaisantes dans l'immédiat ne sont pas nécessairement souhaitables à long terme alors que certaines choses qui sont souhaitables à long terme sont particulièrement désagréables dans l'immédiat. Malgré qu'elles partagent quelques idées centrales, la pluralité d'approches de mesure associées au bien-être psychologique reflète une certaine divergence de points de vue quant à la meilleure façon de définir et de concevoir empiriquement cette forme de bien-être.

Face à cette confusion dans la documentation scientifique sur le bien-être, certains auteurs affirment que ce dernier devrait peut-être être conçu comme un concept multidimensionnel incluant deux composantes, soit le bien-être subjectif (i.e., hédonique) et psychologique (i.e., eudémonique; Ryan & Deci, 2001). Certaines tentatives ont d'ailleurs été effectuées en ce sens (Gallagher et al., 2009; Keyes, Schmotkin, & Ryff, 2002). Néanmoins, pour être pleinement réalisée, cette

proposition devrait impérativement passer par une meilleure définition de ce que représente le bien-être psychologique (i.e., eudémonique). En plus des préoccupations théoriques reliées à cette proposition, certaines considérations pratiques, telles qu'un souci de parcimonie dans les mesures utilisées pour représenter toutes les composantes du bien-être (e.g., psychologique et subjectif), devraient être considérées.

Plutôt que de chercher à créer un modèle multidimensionnel du bien-être, composé d'une dimension subjective et d'une dimension psychologique, d'autres auteurs (e.g., Kashdan et al., 2008; Lent, 2004) tentent donc d'unifier les deux conceptions, soit respectivement les conceptions hédonique et eudémonique du bien-être, en démontrant, notamment, l'existence de liens importants entre celles-ci. À cet effet, Linley et ses collègues (2009) ont par exemple démontré qu'il existait une corrélation de .76 entre les deux variables latentes de bien-être subjectif et psychologique. Pour leur part, Kashdan et ses collaborateurs (2008) rapportent aussi plusieurs résultats d'études ayant trouvé des corrélations variant entre .83 et .87 entre les variables de bien-être hédonique et eudémonique et rapportent également des variances communes entre 49% et 74%, ce qui suggère que ces deux variables pourraient représenter un seul et même concept. En fait, ces résultats ne sont pas surprenants compte tenu du fait que ces deux conceptions du bien-être représentent toutes des conceptions plus subjectives des expériences des individus (Waterman, Schwartz, & Conti, 2008). Autant la conception hédonique qu'eudémonique se distinguent des mesures objectives de bien-être, telles que les mesures comportementales ou biologiques (Diener, 2006), les mesures liées à l'absence de maladie mentale, aux réalisations scolaires ou aux réalisations professionnelles (Schueller & Seligman, 2010) ou encore les indicateurs sociaux ou économiques de qualité de vie (e.g., niveau de vie). Elles partagent donc nécessairement certains éléments communs. D'ailleurs, même des auteurs en faveur d'un modèle multidimensionnel des deux composantes, subjective et psychologique, du bien-être ont fait le constat qu'il existe un chevauchement entre

certaines facteurs du bien-être subjectif et du bien-être psychologique, qu'il serait important de résoudre avant de créer un tel modèle (Keyes et al., 2002).

Pour unifier les deux conceptions, hédonique et eudémonique, du bien-être, certains auteurs se sont pour leur part appuyés sur les principales critiques adressées au modèle de Ryff (1989). Par exemple, l'une de ces critiques majeures concerne le fait que les six dimensions peuvent être vues à la fois comme déterminants ou comme composantes du bien-être psychologique (Lent, 2004). Ceci a pour effet de créer une certaine confusion dans la compréhension de ce concept, d'autant plus que selon d'autres cadres de pensée, certaines des six dimensions peuvent clairement être vues comme des éléments favorisant le bien-être (i.e., antécédents) plutôt que comme le bien-être en soi (Ryan & Deci, 2001). En effet, selon Ryff (1989), l'autonomie, la maîtrise de son environnement et les relations positives avec les autres peuvent représenter trois composantes du bien-être psychologique, alors que selon la théorie de l'autodétermination, qui accorde aussi beaucoup d'importance à ces dimensions, ces dernières correspondraient plutôt aux trois besoins innés et universels d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale. Ces trois besoins psychologiques, qui seront décrits plus amplement dans une prochaine section (voir la section 2.1.5), sont généralement conçus par la théorie de l'autodétermination comme des antécédents au bien-être plutôt que des composantes de celui-ci (Ryan & Deci, 2001). De la même façon, la théorie de l'autodétermination et les approches portant sur les aspirations et objectifs personnels peuvent aussi amener à concevoir l'acceptation de soi, le développement personnel et le fait d'avoir, d'une façon générale, un objectif dans la vie comme des antécédents au bien-être. Plus précisément, selon le modèle des aspirations décrit en détail plus loin (e.g., Grouzet et al., 2005), l'acceptation de soi et le développement personnel pourraient représenter une des aspirations poursuivies par les individus, qui serait potentiellement reliée positivement avec un état de bien-être.

Bâtissant sur ces critiques, le modèle de Lent (2004) propose donc que la poursuite d'aspirations puisse contribuer à un état de satisfaction dans le domaine de vie concerné par ces aspirations, ce qui éventuellement contribuerait à un état plus général de satisfaction dans la vie de l'individu. Ainsi, ce qui avait été identifié par Ryff essentiellement comme une composante du bien-être psychologique deviendrait ici un de ses antécédents majeurs. Selon Lent (2004), bien que les aspirations poursuivies par les individus ne tiennent pas compte de tout ce qui est compris dans la conception du bien-être eudémonique, ils en reflètent les idées principales, soit l'idée de la vie pleine de sens et celle de la mission de vie. Cet auteur suggère également que certaines variables doivent être prises en considération dans un tel modèle unificateur, dont entre autres choses, l'importance de l'aspiration pour l'individu, le fait que l'aspiration soit choisie personnellement par l'individu ainsi que le type d'aspiration (intrinsèque vs extrinsèque) poursuivi. De cette façon, la perspective eudémonique serait réellement prise en considération. Cette idée unificatrice a été reprise récemment par Schueller et Seligman (2010), qui ont proposé que la poursuite de trois types d'aspirations, c'est-à-dire des aspirations liées au plaisir, à des activités impliquant un fort sentiment d'engagement ainsi qu'à des activités impliquant une signification importante, représente trois voies par lesquelles les individus sont susceptibles de contribuer à leur propre bien-être. Ainsi, bien qu'ils mesurent le bien-être selon la perspective hédonique (i.e., subjective), ces auteurs soulignent que les aspirations liées à des activités impliquant un fort sentiment d'engagement ainsi qu'à des activités impliquant une signification importante pour l'individu (i.e., deux aspirations plus intimement reliées à la perspective eudémonique) représentent des voies prometteuses pour atteindre un niveau de bien-être élevé à long terme. Par la poursuite de ces trois types d'aspirations, les individus pourraient donc vivre un équilibre dans leur vie (aussi appelée la vie remplie, i.e., en anglais « full life »; Schueller & Seligman, 2010).

Ensemble, ces différents résultats de recherche soutiennent ainsi l'idée que les deux formes de bien-être, hédonique et eudémonique, représentent simplement des processus psychologiques agissant de pair, de sorte que l'expérience subjective de bien-être pourrait découler d'une vie menée selon une perspective eudémonique (Church et al., 2013). En somme, il serait empiriquement fondé de considérer uniquement le bien-être subjectif, par exemple, comme mesure de bien-être, vu le plus grand consensus entourant sa conception. Loin de nier l'importance de la conception eudémonique du bien-être, cette façon de procéder ferait simplement la distinction entre des variables considérées comme des antécédents au bien-être et d'autres, considérées comme leurs résultats.

Dans la documentation scientifique, c'est d'ailleurs la mesure du bien-être subjectif qui a été le plus souvent adoptée en recherche jusqu'à aujourd'hui (Ryan & Deci, 2001). En effet, les travaux de recherche de Diener portant sur le bien-être subjectif auraient été cités, dans l'ensemble, près de 10 000 fois tandis que 22 des articles qu'il a publiés seraient devenus, au fil du temps, des classiques dans ce domaine (i.e., ayant été cités plus de 100 fois; Larsen & Eid, 2008). Plus précisément, la première revue de documentation publiée par Diener sur le sujet (e.g., Diener, 1984) serait devenue avec les années une « méga-citation classique », tout comme son article de 1985, où l'échelle de satisfaction de vie a été publiée pour la première fois, qui auraient été cités à près de 1300 reprises et plus de 1000 reprises respectivement (Larsen & Eid, 2008). Mentionnons également que depuis cette première importante publication par Diener, le nombre d'articles publiés sur le bien-être subjectif double pratiquement chaque année (Larsen & Eid, 2008). Ainsi, la conception du bien-être vue sous l'angle « subjectif » que propose Diener apparaît particulièrement pertinente. Suivant les idées unificatrices de Lent (2004) ainsi que de Schueller et Seligman (2010), c'est donc la conception du bien-être subjectif qui sera adoptée comme mesure de bien-être dans le cadre de la présente thèse.

Maintenant que les différentes conceptions du bien-être ont été exposées et quelques arguments en faveur du bien-être subjectif soulignés, il est légitime de se demander quelle est la relation entre le bien-être subjectif au travail et la dimension subjective du succès de carrière, ces concepts faisant tous deux partie de l'expérience subjective des individus. Les résultats d'études empiriques (e.g., Judge et al., 1995) permettent d'observer qu'il existe une corrélation de .48 entre la satisfaction en emploi (i.e., décrite ici comme la dimension cognitive du bien-être subjectif)³ et la satisfaction de carrière (i.e., la dimension subjective du succès). Malgré qu'elles soient reliées, Judge et ses collaborateurs (1995) mentionnent que, dans leur étude, ces deux formes de satisfaction sont associées avec des variables distinctes, ce qui permet de les concevoir comme des phénomènes distincts. Cependant, les quelques statistiques actuelles ne permettent pas d'établir la direction de la relation qui unit ces deux concepts. Il est possible que le succès de carrière subjectif influence positivement le bien-être subjectif au travail, du fait qu'il représente une expérience positive dans la vie professionnelle de l'individu, alors que le manque de succès subjectif l'influence négativement, car il représente, pour sa part, une expérience négative, menant à divers symptômes physiques, du stress, voire de l'épuisement (Abele et al., 2010). À l'inverse, il est possible que le fait de ressentir du bien-être subjectif au travail pousse un individu à déployer encore plus d'énergie en vue de réaliser ses aspirations de carrière et donc le mène à ressentir un niveau de satisfaction élevé par rapport à sa carrière (Boehm & Lyubomirsky, 2008). Il existe donc possiblement une relation entre le phénomène de succès subjectif et celui du bien-être. Néanmoins, cette relation ne représentant pas la principale question de recherche de cette thèse, cette réflexion ne sera pas explorée davantage.

³ La satisfaction globale en emploi était mesurée dans cette étude grâce à une échelle de satisfaction en emploi créée par Judge et ses collaborateurs (1995), alors que la satisfaction de carrière était mesurée par l'échelle de satisfaction de carrière de Greenhaus, Parasuraman et Wormley (1990).

Par ailleurs, bien que les phénomènes de succès de carrière subjectif et de bien-être subjectif au travail de même que leurs composantes respectives, soit la satisfaction de carrière et la satisfaction en emploi, soient possiblement reliés, il est important de spécifier que ceux-ci représentent bel et bien deux concepts distincts. En effet, la satisfaction de carrière serait associée avec les sentiments qu'a une personne en lien avec l'ensemble de ses différentes expériences professionnelles, tandis que la satisfaction en emploi serait associée avec les sentiments qu'a une personne en lien avec son travail actuel (Erdogan, Kraimer, & Liden, 2004; Seibert & Kraimer, 2001). À ce propos, Heslin (2005b) présente quelques situations pour illustrer en quoi la satisfaction de carrière se distingue de la satisfaction en emploi. Par exemple, il est possible qu'un jeune travailleur occupe actuellement un emploi qui ne le satisfait pas (e.g., emploi à temps partiel pour payer ses études), mais qu'il se sente heureux par rapport à sa carrière, en raison des perspectives intéressantes qu'il entrevoit pour lui dans l'avenir. À l'inverse, un autre jeune travailleur pourrait occuper un emploi qui le satisfait pleinement actuellement (e.g., sauveteur à la plage), mais concevoir des perspectives limitées de carrière dans ce domaine, ce qui induirait chez lui une satisfaction de carrière moindre. Selon Heslin (2005b), il est aussi possible qu'une personne en fin de carrière, qui aurait très bien réussi en termes objectifs, regarde sa carrière et s'en trouve satisfaite, même si elle n'éprouve pas de satisfaction à l'égard de l'emploi qu'elle occupe actuellement. En plus de ces divers scénarios, on pourrait aussi imaginer une personne se trouvant en fin de carrière, qui soit très amère par rapport à son cheminement de carrière, si par exemple, elle a vécu des difficultés importantes en cours de route (e.g., plateau de carrière, congédiement, etc.), mais qui occupe enfin un emploi correspondant à ce qu'elle désire et qui soit satisfaite de cet emploi. En somme, malgré que la satisfaction de carrière et la satisfaction en emploi concernent toutes deux la satisfaction des individus, il semble important de ne pas les confondre, puisqu'elles correspondraient à deux concepts différents quant au vécu subjectif des travailleurs.

Dans la prochaine section, un des antécédents potentiels du succès de carrière subjectif et du bien-être subjectif des individus au travail sera abordé, nommément, les aspirations de carrière.

2.1.4 Aspirations de carrière

L'étude de la poursuite d'aspirations et objectifs chez les humains constitue un axe de recherche très populaire en psychologie. Elle a porté jusqu'ici sur la découverte de leur structure, leurs propriétés, les divers processus motivationnels sous-jacents à leur atteinte ou abandon ainsi que les dimensions sur lesquelles ils peuvent varier. Elle a aussi permis de déterminer le contenu des différentes aspirations et objectifs poursuivis par les gens (Austin & Vancouver, 1996).

Dans leur revue de la documentation scientifique sur le sujet, Austin et Vancouver (1996) ont ainsi recensé plusieurs concepts différents pour définir ce à quoi les gens aspirent au cours de leur vie : objectifs personnels (Ford & Nichols, 1987; Karoly & Ruehlman, 1995), ambitions personnelles (Emmons, 1986), projets personnels (Little, 1983), « sois possibles » (Markus & Nurius, 1986), tâches à accomplir au cours de la vie (Cantor, Norem, Niedenthal, Langston, & Brower, 1987), préoccupations actuelles (Klinger, 1987; Klinger & Cox, 2004), intentions de mise en œuvre (Gollwitzer & Sheeran, 2006) et plusieurs autres (voir Austin et Vancouver (1996) pour la revue complète). Les divers concepts apparentés à celui d'objectif présentent à la fois quelques similarités et quelques distinctions.

Par exemple, Ford et Nichols (1987) se sont intéressés au concept de buts ou d'objectifs personnels. Avant d'entrer plus en profondeur dans la description de ce concept, il faut préciser qu'aucune distinction n'est réellement établie entre les termes « but » et « objectif » dans la documentation scientifique (en anglais, « goal »). Dans

la présente thèse, l'expression « objectif » sera donc préférée à celle de « but », de façon à éviter la confusion que pourrait créer l'utilisation interchangeée de l'un et l'autre de ces termes. Ce concept d'objectifs personnels a été défini par ces auteurs (Ford & Nichols, 1987) comme les représentations personnelles d'états ou de résultats qu'une personne souhaite atteindre (ou éviter). Pour leur part, les ambitions personnelles, comme décrites par Emmons (1986), réfèrent aux types d'objectifs que les gens essaient d'accomplir dans leur vie quotidienne. Dans sa conception des projets personnels, Little (1983) parle, quant à lui, d'un ensemble d'actions, prenant place sur une certaine période de temps, qui visent à atteindre un état souhaité par une personne.

À la lecture de ces quelques définitions, il va sans dire que toutes ces conceptions partagent plusieurs caractéristiques, dont entre autres l'idée implicite d'une cible à atteindre (ou à éviter), que l'individu valorise et pour lequel il est prêt à entreprendre un certain nombre d'actions. Face à la multiplication des concepts élaborés pour étudier les objectifs poursuivis par les gens et au constat d'un chevauchement théorique entre ceux-ci, certains auteurs voient dans le concept d'objectif personnel un concept unificateur (Austin & Vancouver, 1996; Krahé, 1992; Massey, Gebhardt, & Garnefski, 2008).

En revanche, la recherche en psychologie permet aussi d'établir quelques distinctions entre chacun des concepts reliés à celui d'objectif. Par exemple, certains auteurs ont avancé l'idée que les objectifs des individus seraient organisés de façon hiérarchique, de sorte qu'il existerait des objectifs à plus haut niveau que d'autres (Carver & Scheier, 1990; Powers, 1973). Ainsi, les valeurs (Schwartz, 1992) pourraient être vues comme un concept d'ordre supérieur par rapport aux objectifs, lesquels représenteraient plutôt leurs manifestations concrètes. En ce sens, elles serviraient à guider les objectifs que se fixent et poursuivent les individus au cours de leur vie (Grouzet et al., 2005).

L'idée que les divers concepts d'objectifs personnels peuvent être classifiés selon les domaines de vie représenterait une autre base de distinction importante. Plusieurs auteurs auraient d'ailleurs travaillé à identifier les domaines de vie les plus importants quant à la fixation et à la poursuite d'objectifs (Carroll, Durkin, Hattie, & Houghton, 1997; Little & Gee, 2007; Salmela-Aro & Nurmi, 2004). Les diverses classifications existantes permettent d'observer l'omniprésence de la sphère professionnelle à travers celles-ci. En outre, cette sphère serait génératrice de tellement d'objectifs personnels dans la vie d'une personne, que d'autres auteurs se seraient penchés à faire des classifications à l'intérieur même de celle-ci (voir le tableau A.1 présenté à l'Appendice A), dont certaines ont d'ailleurs marqué ce domaine de recherche (e.g., Rounds et al., 1981; Schein, 1985; Super, 1970). Aussi, il est possible de remarquer que, pour parler de la sphère professionnelle, certains concepts sont plus fréquemment utilisés que d'autres (e.g., valeurs, aspirations, objectifs personnels, ancres/orientations).

Enfin, une autre des dimensions sur lesquelles les divers concepts pourraient varier serait l'horizon temporel sur lequel ils s'étendent. À cet effet, les préoccupations actuelles dont parlent Klinger et Cox (2004) ainsi que le concept d'intentions de mise en œuvre de Gollwitzer (1993), c'est-à-dire les plans de réalisation des objectifs, pourraient tous deux être vus comme des concepts possédant des horizons de temps plutôt courts. À l'inverse, les concepts de « soi possibles » de Markus et Nurius (1986), qui sont opérationnalisés comme étant les idées personnelles que les gens se font par rapport à ce qu'ils pourraient devenir, voudraient devenir ou encore ce qu'ils ont peur de devenir, correspondraient à un concept s'étendant sur un horizon temporel assez long. Il en serait de même pour les tâches à accomplir dans la vie que Cantor et ses collègues (1987) définissent comme un ensemble de tâches sur lesquelles les individus travaillent, auxquelles ils dévouent de l'énergie pendant une période de leur vie. Pour leur part, les aspirations, décrites comme une source d'organisation et de direction des comportements individuels, prendraient également place sur une longue

période de temps. En effet, elles représenteraient les objectifs à long terme qu'une personne se fixe et qu'elle cherche à atteindre dans sa vie (Niemiec et al., 2009).

En résumé, les aspirations des individus peuvent être caractérisées comme étant un concept se situant entre les valeurs et les objectifs personnels dans l'organisation hiérarchique des différents concepts d'objectifs. Plus précisément, elles correspondent à un concept se situant à un niveau d'abstraction et de globalité plus élevé que les objectifs, mais moins élevé que les valeurs. De plus, elles peuvent s'appliquer autant à la vie en général qu'à la carrière. En effet, contrairement à certains concepts, qui sont utilisés principalement pour parler des objectifs de vie généraux, les aspirations peuvent faire référence à des aspirations de vie autant que de carrière. Enfin, les aspirations peuvent également être vues comme un concept ayant un horizon temporel plus distal que proximal, car elles se réalisent généralement après quelques mois ou années plutôt qu'après quelques jours ou semaines, ce qui correspond bien, notamment, à l'horizon temporel de la carrière. C'est pourquoi dans les lignes qui suivent, les aspirations que les travailleurs entretiennent spécifiquement vis-à-vis leur carrière constitueront le principal objet de discussion. Par ailleurs, au-delà du débat sur la nature distinctive ou non de tous ces concepts⁴, un aspect important et commun à l'ensemble de ces concepts concerne les différentes conséquences qu'ils pourraient engendrer dans la vie des travailleurs. Notamment, les aspirations de carrière pourraient influencer le bien-être subjectif des travailleurs et la façon dont ils évaluent leur succès de carrière.

⁴ Tel que mentionné précédemment, la distinction entre les concepts est mal établie dans la documentation scientifique actuelle. Par exemple, une certaine confusion demeure quant à la nature distinctive du concept d'aspiration par rapport aux autres concepts, tels que celui d'objectif. Ainsi, même les auteurs qui emploient une méthodologie basée sur le concept d'aspiration utilisent de façon interchangeable les termes aspirations et objectifs (e.g., Kasser & Ryan, 2001). En raison des différents arguments énoncés, c'est le terme aspiration qu'il a été choisi d'adopter dans la présente thèse.

À ce point-ci de la réflexion, il convient de préciser toutefois ce qui est entendu par aspiration de carrière, car, tout comme le concept de carrière, ce concept peut être compris de multiples façons. En fait, il est possible de faire un certain rapprochement entre l'évolution du concept de carrière et celui des aspirations de carrière. Ainsi, parallèlement à la conception de la carrière qui caractérise l'époque industrielle, soit une conception de la carrière sous-entendant des possibilités d'avancement vertical (Greenhaus et al., 2010), les aspirations de carrière peuvent être comprises en termes d'ambitions managériales des individus. Elles réfèrent au désir d'un individu de poursuivre son cheminement de carrière, en avançant hiérarchiquement au sein d'une même organisation.

Parallèlement à la conception de la carrière qui caractérise l'économie de services, soit une conception de la carrière comme le cheminement d'un praticien « typique » ou « idéal » d'une profession (Greenhaus et al., 2010), les aspirations de carrière peuvent être comprises comme le désir d'une personne de choisir un domaine professionnel et d'évoluer au sein de ce domaine professionnel, en suivant une trajectoire idéale. Elles réfèrent aux aspirations d'occupation, par exemple, le désir de devenir avocat, médecin ou enseignant. Cette conception des aspirations de carrière met donc l'accent principalement sur le prestige attaché à la profession choisie de même qu'au cheminement souhaité.

La conception de la carrière comme une vocation (Greenhaus et al., 2010) est pour sa part intimement reliée à l'idée des aspirations de l'individu, qui peut se sentir appelé, par exemple, à contribuer à un idéal.

Toutefois, avec les bouleversements du marché du travail, les conceptions traditionnelles de la carrière semblent de plus en plus limitatives. Une pluralité de façons de faire carrière se côtoie désormais. Conséquemment, il est possible que les individus diversifient leurs aspirations de carrière. Il devient donc nécessaire de voir les aspirations de carrière comme étant multidimensionnelles.

En effet, selon Dyke et Duxbury (2011), il serait important de prendre en considération le fait que les individus ne valorisent pas tous les mêmes éléments dans le cadre de leur carrière, certains attachant plus d'importance à certaines aspirations que d'autres. Par exemple, on peut penser que les individus dont le cheminement de carrière peut-être qualifié de traditionnel possèdent des aspirations plus orientées vers les aspects financiers, de statut ou de prestige. Néanmoins, comme le mentionne Dries (2011), avec la transition actuelle de l'économie, qu'il nomme l'économie post-industrielle, les aspirations liées à l'expression de soi sont de plus en plus présentes. Autrement dit, dans un contexte de moins grande accessibilité des carrières traditionnelles, et plus spécifiquement des carrières organisationnelles, les travailleurs auraient des cheminements plus diversifiés et poursuivraient aussi d'autres aspirations, orientées vers leur développement professionnel et personnel, par exemple, plutôt que vers les aspects financiers, de statut ou de prestige. Drenzo (2010) fait toutefois remarquer que même les individus qui poursuivent des cheminements de carrière s'opposant au modèle de la carrière organisationnelle (e.g., les individus qui possèdent une attitude protéenne vis-à-vis leur carrière, en anglais « protean career attitude ») peuvent poursuivre des aspirations liées au salaire ou au statut au sein d'une organisation. En somme, divers types d'aspirations pourraient être poursuivies par les individus au cours de leur carrière.

En plus de se pencher sur les divers types d'aspirations poursuivies par les travailleurs, Mirvis et Hall (1994, p. 366, traduction libre) ont suggéré qu'il était important pour les travailleurs de poursuivre des « aspirations ayant une signification importante pour eux, personnellement, plutôt que des aspirations importantes pour les parents, les pairs, l'organisation pour laquelle ils travaillent ou la société dans laquelle ils vivent ». Salmela-Aro, Mutanen et Vuori (2012) ont aussi proposé que les individus peuvent poursuivre leurs aspirations professionnelles pour des raisons plus personnelles ou pour des raisons externes à soi. Il serait donc aussi important de

prendre en considération les motifs pour lesquels les individus choisissent certaines aspirations.

Ainsi, l'influence des aspirations de carrière sur le bien-être subjectif des travailleurs et sur leur succès subjectif dépendrait principalement du type d'aspirations poursuivi par les individus au cours de leur carrière (i.e., contenu intrinsèque vs extrinsèque de leurs aspirations) ainsi que des motifs pour lesquels ils perçoivent qu'ils doivent avoir une aspiration par rapport à une autre (i.e., motif autonome vs motif contrôlé les poussant à poursuivre leurs aspirations; Sheldon & Kasser, 1998). Ces deux caractéristiques des aspirations de carrière (i.e., le contenu et le motif des aspirations) seront décrites plus en détail dans les deux sous-sections suivantes.

2.1.4.1 Le contenu des aspirations : L'importance de la nature intrinsèque et extrinsèque des aspirations personnelles

Selon la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2000), il existerait deux grandes catégories d'aspirations, soit des aspirations dites intrinsèques et d'autres, dites extrinsèques. Ces dernières seraient qualifiées ainsi puisqu'elles seraient influencées par l'environnement externe, notamment par les normes sociales et les réactions des autres. De plus, les individus verraient généralement la poursuite de ces aspirations dites extrinsèques comme un moyen pour atteindre d'autres fins. À l'opposé, les aspirations intrinsèques correspondraient en quelque sorte à la tendance naturelle de croissance des êtres humains (Kasser & Ryan, 1996).

Selon cette théorie, les aspirations liées au succès financier (e.g., être riche) de même que celles liées à l'image (e.g., avoir une apparence physique attrayante) ou à la popularité (e.g., être célèbre) représentent donc des aspirations extrinsèques, au

sens où elles sont orientées vers l'obtention de récompenses ou d'approbations externes à l'individu (Kasser & Ryan, 1993, 1996).

En contrepartie, les aspirations reliées au désir de relations sociales (e.g., avoir de bons amis), de contribution à la société (e.g., aider les autres), d'acceptation de soi (e.g., développement personnel) et de santé physique (e.g., ne pas avoir de maladie) correspondent davantage à des aspirations à caractère intrinsèque (Kasser & Ryan, 1993, 1996).

L'existence de ces différents contenus d'aspirations a d'ailleurs été validée à travers 15 cultures, démontrant dès lors sa généralisabilité aux personnes provenant d'origines et de milieux très différents (Grouzet et al., 2005). C'est pourquoi cette catégorisation est une des mieux reconnues et des plus utilisées dans la documentation scientifique (Massey et al., 2008).

2.1.4.2 Le motif des aspirations : La qualité des raisons sous-jacentes à la poursuite d'aspirations personnelles

La deuxième caractéristique importante des aspirations concerne les raisons expliquant pourquoi une personne choisit de les poursuivre. Il est important de bien faire la distinction entre le contenu et le motif d'une aspiration. À cet effet, Bono et Judge (2003) expliquent que le fait qu'une aspiration soit perçue comme étant poursuivie de façon autonome ou non ne dépendrait en rien de son contenu. Cette perception dépend plutôt des motifs de la personne porteuse de l'aspiration (voir le tableau B.1 présentant des exemples distinguant le contenu des motifs des aspirations à l'Appendice B).

L'importance d'étudier le motif⁵ derrière la poursuite d'aspirations émerge des travaux de Sheldon et Elliot (1998) ayant démontré que bien que les aspirations soient générées par un individu, cela n'assure en rien un véritable endossement par l'individu de celles-ci comme une aspiration « personnelle », c'est-à-dire une aspiration que la personne intègre volontairement au « soi » (Sheldon & Elliot, 1998). En fait, leurs travaux ont montré qu'une personne pouvait très bien poursuivre une aspiration « personnelle » pour des motifs « non personnels » (i.e., externes à l'individu), tels que pour faire plaisir à un proche.

Selon les auteurs, cette idée qu'il existe divers motifs pour poursuivre ses aspirations personnelles est parfois exprimée par l'intermédiaire de la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2000) ou encore par un modèle appelé « the self-concordance model » (Sheldon & Elliot, 1999). Il est important de mentionner néanmoins que ces deux catégorisations des motifs partagent un même cadre de pensée, puisque le modèle d'auto-concordance découle de la théorie de l'autodétermination. Son apport distinctif relève du fait qu'il ait été développé spécifiquement pour étudier la proactivité déployée par les individus pour atteindre leurs aspirations. Dans le présent document, les deux cadres de pensée seront utilisés de façon interchangeable.

Ainsi, l'auto-concordance se définit comme « le degré auquel une aspiration reflète les intérêts personnels et les valeurs d'une personne », en opposition au degré auquel une personne se sent contrainte de suivre une aspiration par des pressions internes ou externes (i.e., qu'elle se sent non concordante; Koestner, Lekes, Powers, & Chicoine, 2002, p. 231, traduction libre). Plus précisément, il est généralement admis qu'il

⁵ Bien que les termes motivation, motif et raison puissent être utilisés de façon interchangeable, par souci de clarté pour les lecteurs, le terme motif sera privilégié à tout autre concept dans les prochaines sections de la recension des écrits.

existe quatre motifs pour lesquels une personne pourrait poursuivre une aspiration⁶. D'abord, ce pourrait être pour un motif « intrinsèque ». C'est-à-dire que la personne pourrait s'engager dans une aspiration, parce que cette dernière représente quelque chose d'intéressant, de stimulant ou de plaisant pour elle. La personne pourrait aussi poursuivre une aspiration parce qu'elle croit que celle-ci est quelque chose d'important. Dans ce deuxième cas, même s'il advenait que l'aspiration lui ait d'abord été suggérée par un tiers, la personne l'endosserait ensuite personnellement, la valoriserait. Ce deuxième motif est appelé « identifié », puisque la personne s'identifie alors avec l'aspiration qu'elle poursuit. Ces deux premiers motifs correspondent à ce que le modèle de Sheldon et Elliot (1999) appelle « l'autoconcordance » ou encore à ce que la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2000) appelle les motifs « autonomes ». Troisièmement, une personne pourrait poursuivre une aspiration parce qu'elle se sentirait honteuse, coupable ou anxieuse si elle ne le faisait pas. Autrement dit, elle s'imposerait elle-même une pression à poursuivre son aspiration; elle se sentirait obligée de le faire. Ce motif est appelé « introjecté ». Enfin, quelqu'un pourrait s'engager dans la poursuite d'une aspiration pour un motif « extrinsèque ». Ainsi, il pourrait poursuivre une aspiration parce que la situation l'y oblige ou qu'une autre personne croit qu'il devrait le faire, l'y oblige ou pour obtenir une récompense de cette personne. Dans ce dernier cas, il est possible que la personne n'aurait pas choisi de poursuivre l'aspiration si elle avait su qu'elle n'obtiendrait pas de récompense, de reconnaissance ou d'approbation de la part de l'autre personne. Les deux derniers motifs (introjecté et extrinsèque) réfèrent à des motifs que la théorie de l'autodétermination appelle « contrôlés » (Deci & Ryan, 2000). Ces quatre motifs se trouvent sur un continuum d'autodétermination (voir Figure 2.1), où les motifs intrinsèques, identifiés, introjectés et extrinsèques comptent

⁶ Néanmoins, certains auteurs considèrent qu'il existe un plus grand nombre de types de motifs (e.g., Forest et al., 2010).

respectivement une part décroissante d'autodétermination dans la régulation des comportements (Sheldon & Elliot, 1998).

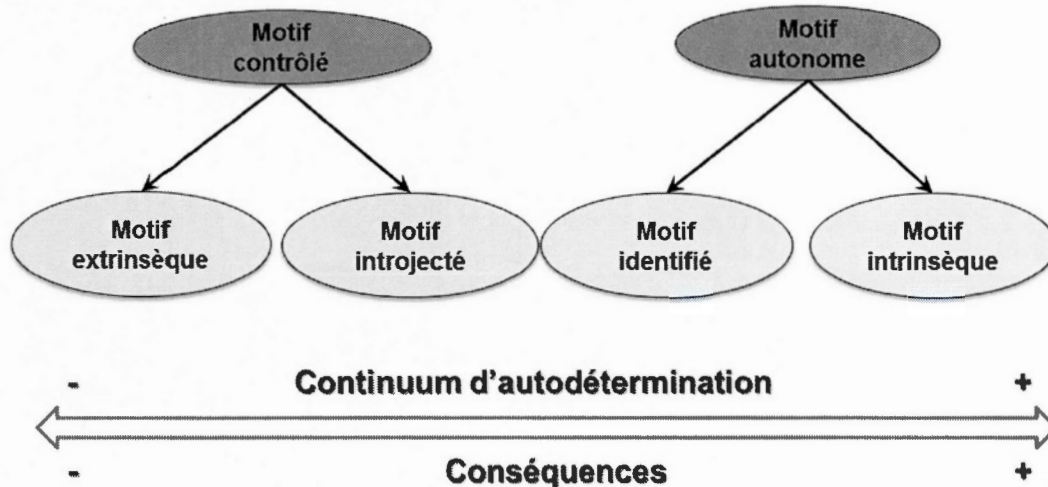


Figure 2.1 *Continuum d'autodétermination.*

Selon Sheldon et Houser-Marko (2001), l'habileté à choisir des aspirations davantage concordantes que non-concordantes serait d'ailleurs plutôt difficile à maîtriser, puisque cela impliquerait une très bonne connaissance de soi (e.g., ses intérêts et ses valeurs). De même, cela impliquerait une capacité à résister aux pressions externes, qui pourraient pousser quelqu'un à dévier de ses propres intérêts et valeurs pour prendre en considération davantage celle des autres (Judge, Bono, Erez, & Locke, 2005). Par conséquent, même s'ils tendent vers l'adoption de motifs autonomes, tous les individus n'auraient pas de tels motifs pour toutes leurs aspirations. Néanmoins, les recherches actuelles ont montré que les individus qui ont une image générale d'eux-mêmes plus positive (i.e., des individus qui ont une bonne estime d'eux, qui possèdent un sentiment d'efficacité élevé, qui ont un locus de contrôle orienté plutôt vers l'interne que vers l'externe et qui ont de faibles traits de névrosisme) ont davantage tendance à sélectionner des aspirations qui soient importantes et

intéressantes à leurs yeux (Judge et al., 2005). Ainsi, en plus des facteurs environnementaux (e.g., pressions sociales), certains facteurs de personnalité (e.g., image générale de soi positive) pourraient expliquer pourquoi une personne choisit de poursuivre une aspiration plutôt qu'une autre dans le cadre de sa carrière.

En terminant, il convient d'insister sur l'importance de prendre en considération l'effet conjoint des dimensions du contenu et du motif pour expliquer l'influence des aspirations de carrière sur diverses conséquences au travail. Cette idée repose sur les recherches scientifiques actuelles ayant indiqué qu'à la fois les aspirations poursuivies (i.e., leur contenu) et le processus dynamique qui sous-tend ces aspirations (i.e., leur motif) peuvent faire une différence sur la vie des individus (Sheldon et al., 2004). En effet, selon Sheldon (2004), il existerait des corrélations faibles à moyennes (i.e., généralement de l'ordre de .30) entre un contenu intrinsèque et un motif autonome pour poursuivre une aspiration. Ainsi, ces caractéristiques des aspirations correspondraient réellement à des concepts distincts. Il serait donc préférable de poursuivre des aspirations d'acceptation de soi et développement personnel, de relations sociales et de contribution à la société, que de poursuivre des aspirations financières, d'image ou de popularité pour obtenir des conséquences positives dans sa vie tout comme il serait préférable de poursuivre ses aspirations parce qu'elles sont intéressantes et valorisées par la personne que de les poursuivre en raison d'une pression qu'on s'impose ou que quelqu'un d'autre nous impose. C'est cette idée qui a d'ailleurs amené certains auteurs à affirmer que toutes les aspirations et tous les motifs sous-jacents à celles-ci n'étaient pas équivalents pour amener quelqu'un vers un état de bien-être et à suggérer plus de prudence dans la poursuite de ses aspirations personnelles (Kasser & Ryan, 2001; Ryan, Sheldon, Kasser, & Deci, 1996; Sheldon et al., 2004). Avant d'aborder les relations postulées entre les diverses variables, une dernière notion issue de la théorie de l'autodétermination, soit les besoins psychologiques, sera décrite.

2.1.5 Besoins psychologiques

Selon la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2000), les êtres humains possèdent certains besoins psychologiques, lesquels sont vus comme les éléments essentiels à leur fonctionnement. Ainsi, lorsque satisfaits, ces besoins peuvent mener à des conséquences positives. À l'inverse, lorsqu'une personne se trouve dans une situation la privant de satisfaire ses besoins psychologiques, cela peut mener à des conséquences plutôt négatives pour son fonctionnement psychologique.

Plus précisément, pour atteindre un fonctionnement optimal, les êtres humains ont besoin de sentir 1) qu'ils peuvent choisir ce qu'ils veulent faire, c'est-à-dire des activités pour lesquelles ils ont du plaisir ou du moins qu'ils considèrent comme importantes (besoin d'autonomie; deCharms, 1968); 2) qu'ils sont compétents dans les activités et tâches qu'ils entreprennent (besoin de compétence; White, 1959); et 3) qu'ils parviennent à tisser des liens avec les personnes qui les entourent lors de la réalisation de ces activités (besoin d'affiliation sociale; Baumeister & Leary, 1995).

Jusqu'à maintenant, les études s'étant intéressées aux besoins psychologiques innés et universels que sont l'autonomie, la compétence et l'affiliation sociale ont évalué presque uniquement les effets de la satisfaction des besoins sur diverses conséquences, n'accordant que peu d'importance empirique à l'idée de frustration des besoins psychologiques, pourtant mentionnée dans les articles théoriques (e.g., Deci & Ryan, 2000). En effet, même dans les rares études où l'idée de frustration des besoins psychologiques est abordée, elle est le plus souvent opérationnalisée comme la faible satisfaction ou l'absence de satisfaction des besoins psychologiques (i.e., représenté par un faible score de satisfaction). Cela s'explique notamment par l'absence, jusqu'à tout récemment, d'un instrument de mesure spécifiquement dédié à la frustration des besoins psychologiques. Celui-ci permet donc de mesurer, empiriquement, l'idée théorique voulant que la satisfaction et la frustration des

besoins soient deux concepts indépendants pouvant coexister (Bartholomew, Ntoumanis, Ryan, Bosch et al., 2011; Bartholomew, Ntoumanis, Ryan, & Thøgersen-Ntoumani, 2011).

Pour répondre à cette lacune, Bartholomew, Ntoumanis, Ryan et Thøgersen-Ntoumani (2011) ont donc proposé un instrument de mesure du concept de frustration des besoins psychologiques (e.g., psychological need frustration), lequel serait plus enclin à expliquer le fonctionnement sous-optimal d'un individu. Le sentiment que les autres contribuent activement à la frustration de ses besoins psychologiques, par exemple, serait un concept beaucoup plus fort de sens que le fait de ne pas voir ses besoins satisfaits ou faiblement satisfaits par son environnement, puisque dans ce deuxième cas, l'insatisfaction des besoins serait beaucoup plus passive. Ainsi, « si la faible satisfaction des besoins n'implique pas nécessairement que ceux-ci soient frustrés, la frustration des besoins, par définition, implique une moindre satisfaction » (Vansteenkiste & Ryan, 2013, p. 265, traduction libre). Grâce au nouvel instrument de mesure, il a été possible de démontrer que la frustration des besoins psychologiques n'est effectivement pas parfaitement équivalente à l'absence de satisfaction des besoins psychologiques. Cela justifierait dès lors l'étude de ce concept, tant d'un point de vue théorique qu'empirique. Par exemple, dans leur étude appliquée au monde du travail, Gillet, Fouquereau, Forest, Brunault et Colombat (2012) ont trouvé une corrélation de $-.57$ entre la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques. Bartholomew, Ntoumanis, Ryan, Bosch et Thøgersen-Ntoumani (2011), pour leur part, ont trouvé une corrélation de $-.49$ entre ces deux concepts dans leur première étude et de $-.40$ dans leur seconde étude tandis que Bartholomew, Ntoumanis, Ryan et Thøgersen-Ntoumani (2011), dans leur article sur la frustration des besoins dans le domaine du sport, ont trouvé une corrélation de $-.39$. Il est donc possible de constater qu'il existe une distinction entre ces deux concepts, bien qu'ils soient effectivement reliés.

De plus, à travers ces études, les concepts de satisfaction et de frustration des besoins psychologiques entretiennent des relations différentes avec les diverses variables étudiées (e.g., vitalité, affects positifs, dépression, épuisement et affects négatifs, etc.). Selon Bartholomew, Ntoumanis, Cuevas et Lonsdale (2014), cela pourrait être dû au fait que le mauvais fonctionnement psychologique d'un individu soit différent du fait de ne pas avoir un fonctionnement optimal. Le « mal-être » serait donc mieux expliqué par la frustration des besoins psychologiques alors que le bien-être serait mieux expliqué par la satisfaction des besoins psychologiques. De surcroît, de façon générale à travers les études, il est possible d'observer que la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques sont mieux expliquées, respectivement, par des variables positives (e.g., perception de soutien de son entraîneur) et des variables négatives (e.g., perception de contrôle de son entraîneur). Ainsi, dans l'ensemble, les quelques articles scientifiques publiés jusqu'à présent sur le concept de frustration des besoins scientifiques amènent à penser qu'il existe une valeur ajoutée à étudier à la fois la frustration et la satisfaction des besoins psychologiques d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale, puisqu'il serait ainsi possible de capter un plus large spectre d'expériences dans la vie des individus.

Par ailleurs, en ce qui concerne la distinction entre la frustration et l'insatisfaction des besoins psychologiques, mentionnons que, bien que l'examen du contenu des items « inversés » proposés par Van den Broeck et ses collègues (2010) et de ceux de frustration proposés par Bartholomew et ses collègues (2011) permet de constater une certaine similarité entre ces items, certains items d'insatisfaction semblent effectivement moins forts de sens que ceux de frustration (e.g., « Au travail, je ne me sens pas vraiment lié avec les autres » vs « Je me sens rejeté par ceux qui m'entourent »). On peut dès lors penser que l'étude des concepts de satisfaction et de frustration, via leur instrument de mesure respectif, représente une méthode de mesure optimale d'un point de vue de la validité de contenu qu'elle procure. L'émergence du concept de frustration des besoins psychologiques et d'un instrument

pour l'opérationnaliser devrait donc permettre de remédier progressivement au manque de connaissances empiriques actuel sur ce sujet.

Enfin, comme la présente recherche étudie à la fois les aspirations et les besoins psychologiques, il apparaît important d'établir la distinction entre ces concepts. Alors que les besoins réfèreraient à quelque chose d'inné, plutôt inconscient et d'universel qui doit être satisfait, les aspirations réfèreraient davantage à quelque chose de construit, de généralement conscient et d'individualisé qui entraînerait une action orientée vers sa réalisation (Covington, 2000; Deci & Ryan, 2000; ter Doest, Maes, Gebhardt, & Koelewijn, 2006). Bien que conceptuellement différents, les aspirations et les besoins seraient reliés. En effet, selon le modèle de la personnalité à multiples niveaux en contexte (Multilevel Personality In Context model; Sheldon, Cheng, & Hilpert, 2011), ils représenteraient tous deux des niveaux distincts de la personnalité humaine (Sheldon et al., 2011). Les besoins se situeraient à la base des niveaux de personnalité, alors que les aspirations seraient à un niveau supérieur de la hiérarchie et pourraient, dès lors, expliquer la satisfaction des besoins (Sheldon et al., 2011).

En résumé, selon la théorie de l'autodétermination (Ryan & Deci, 2000), les besoins psychologiques d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale représenteraient un concept central de la personnalité des individus. Leur degré de satisfaction ou de frustration pourrait être expliqué, notamment, par les aspirations poursuivies par les individus. Selon le type d'aspirations poursuivies, les besoins psychologiques pourraient donc se trouver plus ou moins satisfaits ou frustrés. Ces besoins psychologiques pourraient alors expliquer diverses conséquences dans la vie des individus. À ce titre, il est possible de les qualifier de variables médiatrices, puisque celles-ci agiraient comme des variables intermédiaires, faisant le pont entre divers antécédents et conséquences dans la vie des individus.

Avant d'aller plus loin sur cette idée de médiation, les liens directs entre les variables à l'étude seront décrits, à commencer par le lien entre les aspirations et le bien-être

subjectif au travail puis par le lien entre les aspirations et le succès de carrière subjectif.

2.2 Les liens entre les variables à l'étude

Divers cadres théoriques seront présentés dans les sections qui suivent afin d'expliquer les relations postulées. Essentiellement, les explications s'appuieront sur la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2000), laquelle représente l'assise théorique principale de cette thèse. Ce cadre théorique permettra entre autres choses d'expliquer le lien unissant les aspirations et le bien-être de même que le rôle des besoins psychologiques, qui sont postulés comme des variables médiatrices potentielles dans cette relation.

De même, le courant de pensée de la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2000) sera proposé comme complément aux théories classiques dans le domaine de la carrière (e.g., théorie de l'ajustement au travail; Dawis, 2002; Dawis & Lofquist, 1984; Rounds et al., 1981; théorie du développement de la carrière, Super, 1954, 1970) pour expliquer le lien unissant les aspirations et le succès de carrière subjectif. Elle permettra également d'expliquer le rôle des besoins psychologiques, qui sont postulés comme des variables médiatrices potentielles dans cette relation.

Les théories issues de l'approche cognitive (e.g., Carver & Scheier, 1990, 1998; Lewin, 1936; Locke & Latham, 2002; Tolman, 1932), la théorie de l'adaptation (Brickman, Coates, & Janoff-Bulman, 1978), la théorie du niveau des attentes (voir par exemple Stutzer, 2004), la théorie de la comparaison sociale (Festinger, 1954), la théorie économique de l'utilité marginale décroissante (Marshall, 1890) ainsi que la théorie des demandes et ressources (Karasek, 1979) seront introduites, pour expliquer notamment le lien unissant le succès de carrière objectif et le bien-être, tandis que les

théories des attributions (voir par exemple Vallerand, 2006) et de la comparaison sociale (Festinger, 1954) seront présentées, en tant qu'explications classiques du lien unissant le succès de carrière objectif et subjectif.

Enfin, la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2000) s'ajoutera à la pyramide des besoins (Maslow, 1943) et à la théorie des besoins (voir par exemple Diener et al., 1999; Easterlin, 1995) afin d'apporter certains éclairages importants pour expliquer le rôle médiateur joué par les besoins psychologiques dans les relations entre le succès de carrière objectif, le bien-être et le succès de carrière subjectif.

Maintenant que les divers cadres théoriques qui seront utilisés ont été exposés, chacune des relations postulées sera présentée plus en détail.

2.2.1 Le lien entre les aspirations et le bien-être subjectif

Tel que mentionné précédemment, les aspirations poursuivies par les individus seraient susceptibles d'influencer leur état de bien-être subjectif au travail. À cet effet, certains auteurs soutiennent que ce serait la progression, mais surtout l'atteinte des aspirations qui expliquerait l'effet bénéfique des aspirations sur les émotions des individus (Carver & Scheier, 1990, 1998) et leur satisfaction au travail (Locke & Latham, 2002).

Or, dans leur modèle d'autoconcordance, Sheldon et Elliot (1999) présument que le motif sous-jacent à la poursuite d'une aspiration peut modérer la relation entre la progression vers une aspiration ou l'atteinte de celle-ci et le bien-être de l'individu. En effet, il semble que ce ne soit pas dans tous les cas où quelqu'un progresse ou atteigne une aspiration qu'il en retire les effets bénéfiques sur son état de bien-être, puisque les gens qui progressent vers l'atteinte d'aspirations mal intégrées (i.e., des aspirations poursuivies pour un motif contrôlé) ne voient que très peu de

changements sur leur état de bien-être. À l'opposé, les personnes qui poursuivent des aspirations intégrées au « soi » (i.e., des aspirations poursuivies pour un motif autonome) ressentiraient plus d'effets bénéfiques (Sheldon & Kasser, 1998). D'ailleurs, ces résultats de recherche sur les effets du degré d'autodétermination des aspirations s'ajoutent aux nombreuses recherches ayant étudié les motifs expliquant les comportements adoptés par les individus et appuient leurs conclusions. En effet, ces recherches ont démontré, dans des domaines aussi variés que les comportements académiques (Guay, Ratelle, & Chanal, 2008), sportifs (Teixeira, Carraça, Markland, Silva, & Ryan, 2012), les comportements liés à l'adhérence à une psychothérapie (Ryan & Deci, 2008), les comportements de santé de façon générale (Ng et al., 2012) et ceux reliés au domaine du travail (voir par exemple Gagné & Deci, 2005), que les motifs davantage autonomes étaient reliés à des conséquences plus positives (e.g., santé physique et psychologique, performance) que les motifs contrôlés. Ensemble, ces résultats de recherche amènent donc à penser qu'en plus du progrès ou de l'atteinte des aspirations, postulés comme étant des déterminants potentiels du bien-être par les psychologues d'approche cognitive, les motifs des aspirations pourraient représenter une cause profonde de bien-être, comme le soutiennent les psychologues d'approche humaniste.

De plus, selon la théorie de l'autodétermination, s'intéressant aux aspirations de vie des individus, « même les individus hautement performants vis-à-vis l'atteinte de leurs aspirations pourraient vivre de l'insatisfaction s'ils poursuivent et atteignent des aspirations dont le contenu est plus extrinsèque qu'intrinsèque » (Deci & Ryan, 2000, p. 245, traduction libre). Le contenu intrinsèque ou extrinsèque des aspirations pourrait donc modérer également l'effet bénéfique du progrès sur le bien-être des individus (Sheldon & Kasser, 1998). Plus précisément, des études passées ont observé que le fait d'avoir des aspirations intrinsèques permettait d'avoir un meilleur état de santé psychologique (e.g., fonctionnement global, autoactualisation, vitalité, affect positif) que le fait d'avoir des aspirations extrinsèques, lesquelles pouvaient

même mener à un état de détresse psychologique (e.g., affect négatif, dépression, anxiété), à des troubles comportementaux et à des symptômes physiques de mal-être (Kasser & Ryan, 1993, 1996; Niemiec et al., 2009). Des résultats similaires (i.e., démontrant des conséquences plus positives découlant des aspirations intrinsèques qu'extrinsèques) ont d'ailleurs été trouvés dans des études ayant porté sur divers domaines de recherche, tels que, le plus souvent, le domaine sportif (Sebire, Standage, & Vansteenkiste, 2011; Vansteenkiste, Matos, Lens, & Soenens, 2007) ou le domaine académique et de l'apprentissage (Vansteenkiste, Duriez, Simons, & Soenens, 2006; Vansteenkiste, Lens, & Deci, 2006; Vansteenkiste, Simons, Lens, Soenens, & Matos, 2005), mais également le domaine de la formation de l'identité à l'adolescence (Duriez, Luyckx, Soenens, & Berzonsky, 2012), le domaine du vieillissement et des attitudes à l'égard de la mort (Van Heil & Vansteenkiste, 2009), le domaine du multiculturalisme et des attitudes préjudiciables à l'égard des autres ethnies (Duriez, Vansteenkiste, Soenens, & De Witte, 2007), de même que le domaine professionnel (Vansteenkiste et al., 2007). Ainsi, le contenu des aspirations serait une caractéristique importante pour expliquer les effets ressentis sur le bien-être.

Une des raisons avancées par les chercheurs pour expliquer l'effet négatif de la poursuite active d'aspirations matérialistes sur le bien-être subjectif tient entre autres au fait que celles-ci diminueraient l'importance accordée à d'autres aspirations, telles que l'amitié et les relations sociales (Solberg, Diener, & Robinson, 2004). Selon Kasser et Ryan (1996, 2001), il est également possible que de telles aspirations représentent une manifestation de problèmes d'identité plus profonds chez les individus qui les poursuivent, tels que des traits de névrosisme plutôt élevés ou encore des traits de stabilité émotionnelle et d'estime de soi plutôt faibles. Cela pourrait s'expliquer, selon certains chercheurs (Vansteenkiste & Ryan, 2013), par le fait que les individus ayant vécu dans des environnements où leurs besoins psychologiques de base étaient constamment frustrés puissent en venir à développer

diverses stratégies d'adaptation, telles que l'adoption de comportements compensatoires ou substituts. Et, ceux-ci font l'hypothèse que la poursuite d'aspirations extrinsèques pourrait constituer un de ces mécanismes compensatoires. Par exemple, les individus issus de milieux socio-économiques défavorisés pourraient poursuivre ces aspirations afin de pallier une insécurité financière vécue au cours de leur jeunesse et ainsi maintenir une meilleure estime d'eux-mêmes (Kasser & Ryan, 1996). Enfin, dans le même ordre d'idées, il a été avancé par certains psychologues issus des théories humanistes (e.g., Deci & Ryan, 2000; Maslow, 1943; Rogers, 1961) que le motif et le contenu des aspirations puissent produire des effets différenciés sur le bien-être des individus selon qu'ils contribuent ou non au processus de congruence organismique de satisfaction des besoins psychologiques. Cette idée, qui englobe en quelque sorte les précédentes, sera expliquée davantage dans une prochaine section.

Se positionnant en opposition avec l'idée que le contenu des aspirations représente une caractéristique importante pour expliquer le bien-être des individus, Carver et Baird (1998) et, plus tard, Srivastava, Locke et Bartol (2001) ont suggéré que l'effet négatif d'une aspiration financière (i.e., aspiration extrinsèque) sur le bien-être subjectif puisse être réduit au motif pour poursuivre cette aspiration. Selon eux, ce serait le fait de poursuivre une aspiration pour un motif contrôlé qui contribuerait à expliquer l'effet négatif de cette aspiration financière sur le bien-être subjectif plutôt que le fait d'avoir comme aspiration l'accumulation de richesse. Pourtant, les études de Sheldon, Ryan, Deci et Kasser (2004) ont démontré que l'effet négatif des aspirations extrinsèques sur le bien-être continue d'exister malgré que l'on tienne compte du motif derrière cette aspiration.

En résumé, les études actuelles (e.g., Kasser & Ryan, 1993; 1996; Niemiec et al., 2009; Sheldon & Elliot, 1999; Sheldon & Kasser, 1998; Sheldon et al., 2004) sur les motifs et sur le contenu des aspirations amènent à penser que ces caractéristiques pourraient toutes les deux expliquer en partie pourquoi certaines personnes ressentent

plus de bien-être que d'autres. Cependant, à ce jour, il n'existe que quelques études qui aient tenu compte à la fois de ces deux variables (i.e., le contenu et le motif des aspirations) simultanément dans leur démonstration des effets des aspirations sur le bien-être subjectif; la plupart ayant surtout porté leur attention sur l'une ou l'autre des caractéristiques des aspirations. Ceci constitue donc une limite à laquelle la présente étude tentera de répondre.

Maintenant que le lien entre les aspirations et le bien-être subjectif au travail a été décrit, celui entre les aspirations et le succès de carrière subjectif sera abordé.

2.2.2 Le lien entre les aspirations et le succès de carrière subjectif

Quelques projets de recherche importants se basant sur des concepts apparentés aux aspirations (e.g., valeurs; Dawis, 2002; Dawis & Lofquist, 1984; Rounds et al., 1981; Super, 1957, 1970) ont montré que ceux-ci pouvaient avoir certaines conséquences positives dans la vie professionnelle des individus. Ces projets de recherche, basés par exemple sur la théorie de l'ajustement au travail ou sur la théorie du développement de carrière, ont notamment permis de montrer que les valeurs et aspirations des individus pouvaient avoir un impact important sur le sentiment de satisfaction des individus. Il est donc légitime de penser qu'en plus du bien-être subjectif, qui a été plus amplement étudié par les chercheurs en psychologie, les aspirations poursuivies par les individus pourraient être reliées à leur perception subjective de succès de carrière. Et, comme pour le bien-être subjectif, autant le motif que le contenu des aspirations pourrait influencer cette perception subjective de succès de carrière.

Jusqu'à maintenant, la recherche scientifique a montré que le motif pour lequel quelqu'un a choisi de poursuivre une aspiration précise pourrait expliquer en partie

pourquoi celui-ci ne parvient pas à avoir de succès par rapport à une aspiration qu'il s'était auparavant fixée. Les personnes qui poursuivraient des aspirations pour un motif autonome auraient ainsi plus de chance d'avoir et de sentir qu'ils ont du succès dans la poursuite de celles-ci que les personnes qui poursuivent des aspirations pour un motif contrôlé, puisqu'elles auraient plus envie de mettre de l'effort vers leur atteinte (Sheldon & Elliot, 1999). En effet, les aspirations poursuivies pour un motif autonome apparaîtraient comme des aspirations intéressantes ou importantes aux yeux des individus, les amenant dès lors à plus de persévérance. Les aspirations poursuivies pour un motif autonome seraient donc susceptibles d'entraîner plus de satisfaction pour les individus. Bien que cette relation ait pour le moment été établie uniquement entre les motifs des aspirations de vie, le progrès dans celles-ci et le bien-être général de l'individu, la même logique pourrait s'appliquer en milieu de travail, pour les motifs sous-jacents à la poursuite d'aspirations de carrière et la satisfaction vis-à-vis leur réalisation (i.e., succès de carrière subjectif). Cela demeure néanmoins à vérifier.

Par ailleurs, le contenu des aspirations poursuivies par une personne pourrait expliquer en partie pourquoi elle perçoit avoir du succès dans sa carrière. En effet, une des études ayant cherché à mieux comprendre les aspirations d'avancement de carrière des travailleurs a découvert que les individus ayant des aspirations élevées en termes d'avancement de carrière (i.e., des personnes qui valorisent fortement des aspirations au contenu extrinsèque) seraient en fait moins satisfaits de leur carrière que des individus ayant des aspirations d'avancement de carrière plus modestes (i.e., des personnes qui valorisent faiblement ces aspirations au contenu extrinsèque; Abele & Spurk, 2009b). Une des explications possibles à ce phénomène pourrait se trouver dans la nature des aspirations poursuivies par les individus (Abele & Spurk, 2009b). En effet, selon la théorie de l'autodétermination, les aspirations extrinsèques des gens, telles que le fait de vouloir faire de l'argent, devenir connu dans son champ d'expertise ou encore refléter une image attirante aux yeux des personnes que l'on

côtoie en entreprise, pourraient être moins satisfaisantes que les aspirations intrinsèques d'acceptation de soi et de développement personnel, de contribution à la société ou de construction de relations sociales. Ainsi, il est possible que la poursuite d'aspirations intrinsèques de carrière soit reliée à un plus grand succès subjectif que la poursuite d'aspirations extrinsèques de carrière.

Il pourrait donc être important de différencier le contenu des aspirations et le processus de régulation par lequel celles-ci sont poursuivies (i.e., leur motif) pour expliquer le succès de carrière subjectif. Autrement dit, non seulement le fait de poursuivre des aspirations intrinsèques plutôt qu'extrinsèques, mais aussi le fait qu'elles soient poursuivies pour des motifs autonomes (i.e., librement choisies) plutôt que pour des motifs « contrôlés » (i.e., en raison de pressions que l'individu s'impose ou de pressions externes), seraient associés à des conséquences positives pour les individus (Deci & Ryan, 2000). Toutefois, cette relation entre les motifs et contenus des aspirations et le succès de carrière subjectif est, à notre connaissance, absente de la documentation scientifique actuellement.

En résumé, les aspirations de carrière poursuivies par les individus pourraient contribuer à les orienter vers une vie heureuse et réussie. Selon les psychologues issus des théories humanistes (e.g., Deci & Ryan, 2000; Maslow, 1943; Rogers, 1961), ces aspirations seraient susceptibles de produire leurs plus grands effets bénéfiques lorsqu'elles favorisent le processus de congruence organismique, soit, entre autres, lorsqu'elles sont choisies librement par l'individu (i.e., qu'elles sont poursuivies pour un motif plus autonome que contrôlé). Par ailleurs, l'état actuel de la documentation scientifique semble indiquer que le fait de poursuivre des aspirations qui soient de nature intrinsèque pourrait aussi favoriser ce processus et entraîner des conséquences plus positives pour les individus, dont un plus grand bien-être subjectif et, potentiellement, un plus grand succès de carrière subjectif. À l'opposé, le fait d'accorder de l'importance à la poursuite d'aspirations extrinsèques et aux valeurs

matérialistes a été associé à maintes reprises à des effets négatifs sur le bien-être subjectif des individus par ces chercheurs et, suivant une même logique, de pareils effets négatifs sont postulés pour le succès de carrière subjectif des individus.

Pourtant, d'autres courants de pensée, dont entre autres ceux issus des théories cognitives (e.g., Carver & Scheier, 1990, 1998; Lewin, 1936; Locke & Latham, 2002; Tolman, 1932), laissent croire que l'atteinte de certaines variables extrinsèques pourrait entraîner des conséquences positives pour les individus; ceci crée un profond débat sur cette question. Dans les sections qui vont suivre, les relations entre une de ces variables extrinsèques, soit le succès objectif de carrière, et ses conséquences pour la vie subjective des individus, seront donc abordées.

2.2.3 Le lien entre le succès de carrière objectif et le bien-être subjectif

Au cours des dernières années, la théorie de l'autodétermination s'est affairée à défendre l'argument selon lequel l'impact de la poursuite d'aspirations personnelles sur le bien-être des individus ne pouvait être bien compris que si l'on tenait compte de leur capacité à contribuer au processus de congruence organismique, d'une part, via un contenu plus intrinsèque qu'extrinsèque et, d'autre part, via un motif plus autonome que contrôlé. Une concentration d'études sur cet aspect aura d'ailleurs permis de cumuler des résultats plutôt convaincants par rapport à l'importance de ces variables (e.g., Kasser & Ryan, 1993; 1996; Sheldon & Elliot, 1999; Sheldon & Kasser, 1998; Sheldon et al., 2004; Vansteenkiste et al., 2007). Néanmoins, il est possible qu'un portrait plus complet des antécédents du bien-être puisse être dressé par l'inclusion conjointe des aspirations des individus et de variables en quelque sorte liées à l'atteinte de ces aspirations (e.g., aspirations extrinsèques et succès objectif de carrière), comme l'ont proposé les tenants d'approches cognitives (e.g., Carver & Scheier, 1990, 1998; Lewin, 1936; Locke & Latham, 2002; Tolman, 1932). En effet,

il est possible que le fait de poursuivre des aspirations extrinsèques dans le cadre de sa carrière entretienne une relation différente, mais complémentaire, avec le bien-être à celle existant entre le fait d'atteindre ou de progresser quant à la poursuite d'aspirations de nature extrinsèque dans le cadre de sa carrière et le bien-être (qu'on peut conceptualiser notamment comme le degré de succès objectif obtenu au cours de sa carrière).

Quelques rares études se sont d'ailleurs penchées sur cette question. Par exemple, selon les résultats d'une étude longitudinale, il semble que bien que les individus qui visent à atteindre du succès financièrement vivent généralement moins de bien-être que les gens qui accordent moins d'importance à cette aspiration extrinsèque, cet effet serait moins grand pour les personnes qui gagnent de plus grands salaires. Par ailleurs, les résultats ont aussi montré que l'effet positif du revenu sur le bien-être des individus était plus important que l'effet négatif de l'aspiration envers le succès financier (Nickerson, Schwarz, Diener, & Kahneman, 2003). Dans une étude subséquente visant à répliquer ces conclusions en tenant compte de variables sociodémographiques des participants, des résultats semblables ont également été obtenus (Nickerson, Schwarz, & Diener, 2007). Le bien-être subjectif pourrait donc être influencé négativement par la poursuite d'aspirations extrinsèques, alors que l'atteinte d'un certain niveau de succès objectif (i.e., l'atteinte de critères extrinsèques tel que le salaire, le statut hiérarchique et les promotions obtenues) pourrait l'influencer positivement. Selon Vansteenkiste et ses collaborateurs (2007, p. 269, traduction libre), cette situation paradoxale pourrait se résumer ainsi : « bien que le bien-être des individus est susceptible d'être renforcé lorsqu'ils gagnent plus d'argent, il est en même temps diminué lorsque l'argent et le succès financier devient leur aspiration la plus importante au travail ».

Les études s'étant intéressées à différents éléments de succès objectif, dont le salaire, montrent aussi qu'il existe une relation entre ce dernier et le niveau de bien-être des

individus, malgré qu'elle soit fort complexe. Par exemple, dans leur revue de la documentation concernant le bien-être subjectif, Diener et ses collaborateurs (1999) montrent qu'il existe une relation positive entre le revenu annuel gagné et le bien-être, mais que celle-ci dépend fortement du niveau de mesure utilisé (comparaison des individus à l'intérieur d'un même pays ou entre divers pays à un moment dans le temps, évolution du revenu et du bien-être d'un individu ou de plusieurs individus à l'intérieur d'un même pays).

Plus précisément, lorsque la relation est étudiée à l'intérieur d'un même pays, ils rapportent que les individus les plus riches sont systématiquement les individus les plus heureux, mais que l'effet trouvé, en moyenne, est plutôt modeste ($r = .15$ environ; Diener & Seligman, 2004). Les corrélations seraient plus importantes pour les individus riches dans les pays pauvres que pour les individus riches dans les pays riches. Par exemple, dans leur méta-analyse, Howell et Howell (2008) ont montré que la corrélation entre le revenu et le bien-être des individus dans les pays en voie de développement (e.g., Brésil, Chili, Algérie, Iran, Corée, etc.) était en moyenne de .20, alors qu'elle est en moyenne de .13 pour les pays développés (e.g., États-Unis, Australie, Angleterre, Allemagne, etc.).

Pour leur part, les études s'étant intéressées à la relation entre le revenu et le bien-être entre les différents pays montrent une forte relation positive entre ces deux variables. Ainsi, les pays les plus riches seraient aussi ceux où les individus seraient le plus heureux (Diener & Seligman, 2004; Diener et al., 1999). Plusieurs idées ont été avancées pour expliquer cette relation, dont les plus fréquentes ont trait au fait que les besoins physiques seraient comblés chez les gens vivant dans les pays les plus riches (Howell & Howell, 2008), mais aussi que les systèmes politiques (i.e., démocratie; Inglehart & Klingemann, 2000), de santé ou d'éducation existant dans ces pays puissent amener une meilleure qualité de vie à ces populations (Diener et al., 2010). Par ailleurs, il a également été avancé qu'au-delà des besoins physiques, les besoins

psychologiques soient plus facilement comblés au sein de tels environnements (Diener et al., 2010; Howell & Howell, 2008). Cette idée sera explorée davantage dans une prochaine section.

Dans la mesure où il existe une relation positive entre le revenu et le bien-être tant au niveau individuel à l'intérieur d'un même pays qu'entre les pays, il serait rationnel de penser qu'un individu recevant une augmentation de revenu puisse bénéficier d'un plus grand bien-être. Néanmoins, dans leur revue de littérature, Diener et ses collaborateurs (1999) rapportent des résultats contradictoires à ce sujet. En fait, il semble qu'une augmentation salariale puisse amener un plus grand bien-être pour les individus, mais que cet effet soit temporaire, de sorte que l'individu finirait tôt ou tard par s'adapter à ce changement de niveau de vie et augmenterait alors ses attentes à un niveau plus élevé (e.g., théorie de l'adaptation; Brickman et al., 1978). Néanmoins, certains auteurs ont avancé l'idée que ce processus d'adaptation serait plus ou moins rapide et plus ou moins complet (Heady, Muffels, & Wooden, 2004). Pour appuyer leur argument, ceux-ci rapportent entre autres les exemples de parents ayant perdu un enfant et de travailleurs ayant perdu leur emploi, qui dans un cas comme dans l'autre, prennent une période de temps importante pour s'adapter et retrouver le même niveau de bien-être qu'avant l'évènement, voire parfois n'y parviennent tout simplement pas ou gardent des séquelles à long terme. Ainsi, il est possible que les individus qui obtiennent des augmentations salariales se rapprochent du niveau de revenu désiré et expérimentent un moins grand écart entre ce qu'ils gagnent et ce qu'ils souhaiteraient gagner, comme cela a été décrit par Stutzer (2004), mais que cet effet se maintienne pendant une certaine période et dans une certaine proportion. De plus, une critique qui peut être adressée à ce champ de recherche concerne le fait que les changements de bien-être associés aux niveaux de revenus soient souvent étudiés par l'entremise de gagnants de loterie. Or, s'il est vrai qu'il existe autant de conséquences positives que négatives sur le bien-être du fait de gagner une somme d'argent importante, celles-ci peuvent souvent être associées à des changements drastiques dans les

comportements et le style de vie des individus (par exemple le fait de quitter son emploi⁷). De plus, le fait de gagner un montant important d'argent à la loterie serait très peu représentatif des augmentations salariales dont bénéficient la majorité des individus au cours de leur vie. Il semble donc important d'interpréter avec prudence ces résultats.

Un dernier niveau de mesure utilisé pour étudier la relation entre le revenu et le bien-être est celui des changements de revenus observés pour un pays entier. Étonnamment, les résultats de ces études montrent que les augmentations des revenus moyens nationaux ne sont pas associées, à long terme, à des augmentations de bien-être, ce dernier demeurant généralement stable (Easterlin, McVey, Switek, Sawangfa, & Zsweig, 2010). Cet effet, bien connu des économistes, est décrit comme une diminution marginale de l'utilité de l'argent au fur et à mesure qu'une société accumule des richesses (Marshall, 1890). Par ailleurs, la différence observée entre les résultats des deux premiers niveaux de mesure (comparaison des individus à l'intérieur d'un pays ou entre les pays à un moment dans le temps) et les deux précédents (évolution du revenu et du bien-être d'un individu ou de plusieurs individus à l'intérieur d'un même pays) serait d'ailleurs si importante, que divers noms lui auraient été attribués, soit le « paradoxe bonheur-revenu » (Easterlin et al., 2010) ou le « paradoxe d'Easterlin » (Easterlin, 1995), en référence à l'économiste qui l'aurait découvert. Selon Diener et ses collègues (1999), le fait que les augmentations des revenus moyens nationaux ne soient pas nécessairement associées à des augmentations de bien-être s'expliquerait entre autres, comme pour les études sur les augmentations de revenu individuel, par une augmentation des attentes matérielles, faisant en sorte que l'individu ne bénéficierait pas du point de vue de son

⁷ Il est à noter que le fait d'être sans emploi est généralement associé à un moins grand bien-être (Dolan, Peasgood, & White, 2008), notamment car le monde du travail permet de structurer le temps des individus et contribue à donner un sens à leur existence (Creed & Macintyre, 2001).

bien-être à long terme, de l'augmentation des revenus moyens nationaux (Brickman et al., 1978). Cela pourrait également refléter l'idée que le salaire gagné relativement aux autres est plus important que le salaire réel, puisque les individus évalueraient leur qualité de vie notamment en utilisant un processus de comparaison sociale (Festinger, 1954; Howell & Howell, 2008). Cependant, bien que la relation entre les augmentations de revenus nationaux et le bien-être apparaisse nulle, il pourrait exister un effet néfaste important d'une diminution des salaires au niveau national sur le bien-être, puisque les attentes salariales des individus sont peu susceptibles de diminuer en fonction des difficultés économiques rencontrées par leur pays, créant ainsi un écart encore plus grand entre les attentes et le salaire. Cela a d'ailleurs été observé au niveau national, lorsque le régime communiste a été instauré chez les Soviétiques (Inglehart & Klingemann, 2000).

Par ailleurs, Lucas et ses collaborateurs (2008) ont relevé certains des mythes entretenus dans la documentation scientifique à l'égard du bien-être subjectif. Entre autres, ils se sont affairés à comprendre pourquoi l'idée, issue du bon sens, mais hautement controversée, d'une relation positive entre le revenu et le bien-être est souvent interprétée comme étant faible dans les résultats de recherche. Selon eux, la méthode d'analyse utilisée (les corrélations) serait responsable en partie des conclusions tirées.

Bien que l'on pourrait interpréter une corrélation de .18 comme étant faible, les grandes différences de moyennes observées entre les gens des différents groupes de revenus conduisent à une interprétation très différente de cet effet. En fait, ces grandes différences de moyennes supportent la croyance intuitive que les gens riches sont plus heureux que les personnes pauvres et même que les personnes possédant un revenu moyen (Lucas et al., 2008, p. 2006, traduction libre).

Ainsi, dans l'ensemble, les évidences actuelles pointent en direction d'un lien plutôt positif entre le revenu et le bien-être, qu'on pourrait expliquer notamment par la

fonction instrumentale liée à une plus grande aisance financière (Diener & Biswas-Diener, 2002). Le revenu pourrait donc être vu comme une ressource utile au bien-être des individus.

De la même façon, il est possible de penser que les individus qui occupent des postes plus élevés dans leur entreprise se trouvent dans un cercle vertueux, au sens où, en raison de leur plus grand succès en termes de statut hiérarchique, des projets intéressants et variés leur sont offerts. Ceux-ci sont donc susceptibles de contribuer à leur état de bien-être subjectif au travail, notamment par le fait qu'ils font appel à leurs compétences. Mentionnons néanmoins que cet effet positif a surtout été observé au sein des cultures plus individualistes (Huang & Van der Vliert, 2004). Par ailleurs, on peut penser que les individus se trouvant dans des emplois ayant un statut hiérarchique moins élevé possèdent moins de contrôle sur leur emploi alors que les employés se trouvant à un statut supérieur en possèdent plus. Le fait d'avoir plus de contrôle dans son emploi est généralement associé à plus de bien-être, puisqu'il permet à l'individu de répondre aux demandes qui lui sont adressées (Karasek, 1979). Enfin, les employés occupant des emplois de plus haut niveau hiérarchique se rapprocheraient de l'équipe de direction et pourraient alors développer des relations de confiance avec eux, en plus de développer des relations de confiance avec les autres employés de l'organisation. Or, les relations de confiance sont généralement considérées comme contribuant au « capital social » d'un individu et seraient reliées positivement à son bien-être (Helliwell & Huang, 2005). Les individus qui occupent des postes plus élevés dans leur entreprise disposeraient donc potentiellement de plus de ressources pour satisfaire leurs besoins essentiels, physiques, mais aussi psychologiques, et contribuer à leur bien-être. Cela pourrait expliquer en partie pourquoi le fait d'avoir un revenu élevé et d'avoir un statut supérieur pourrait amener les individus à se sentir heureux par rapport à leur emploi. Cette idée sera discutée davantage dans une prochaine section.

Maintenant que le lien entre le succès objectif et le bien-être au travail a été exploré, il convient de se pencher sur le lien existant entre les deux facettes du succès de carrière, soit le succès de carrière objectif et subjectif.

2.2.4 Le lien entre le succès de carrière objectif et le succès de carrière subjectif

Les études passées ont démontré que le succès de carrière objectif et le succès de carrière subjectif étaient généralement reliés de façon modérée (Judge et al., 1995). Par exemple, une méta-analyse (Ng et al., 2005) a permis de montrer qu'il existait, dans les études qu'ils ont recensées, une corrélation de .30 entre le salaire et le succès de carrière subjectif, conceptualisé comme la satisfaction à l'égard de sa carrière, tandis qu'il existait une corrélation de .22 entre les promotions obtenues par les travailleurs et leur succès de carrière subjectif. Dans les recherches ayant porté sur la direction de cette relation, certains auteurs ont montré qu'il existait, à long terme, une certaine influence du succès de carrière subjectif sur le succès de carrière objectif (Abele & Spurk, 2009a). Cependant, la plupart des écrits scientifiques ont plutôt mis en évidence l'influence du succès de carrière objectif sur le succès de carrière subjectif (e.g., Stumpf & Tymon, 2012). Différents cadres théoriques peuvent d'ailleurs appuyer l'idée selon laquelle l'atteinte de certains critères tangibles de succès influencerait les perceptions de succès des travailleurs quant à leur carrière.

Notamment, en se basant sur les théories des attributions, il est possible d'avancer l'idée que les individus attribuent leur succès à des facteurs internes et leurs échecs à des facteurs externes (i.e., biais égocentrique; Vallerand, 2006). Ainsi, lorsqu'ils atteignent un certain niveau de succès objectif, tel que démontré par leur salaire et leur statut hiérarchique, les individus pourraient avoir tendance à s'en attribuer le mérite et par conséquent à se bâtir une image positive d'eux-mêmes. Ils pourraient donc développer une plus grande satisfaction à l'égard de leur carrière, puisque les

signes tangibles de succès leur permettent de se percevoir plus positivement et contribueraient possiblement à une plus grande estime d'eux-mêmes.

Par ailleurs, une autre explication de la relation existant entre ces deux variables prend racine dans la théorie de la comparaison sociale (Festinger, 1954), selon laquelle les individus chercheraient à percevoir les similitudes et les différences ayant cours entre eux et les autres, de façon à pouvoir porter un jugement sur un aspect d'eux-mêmes. Ce faisant, ils se baseraient notamment sur les normes sociales pour établir leur comparaison. En effet, il est possible que le salaire et le statut hiérarchique, sur lesquels se base la société pour juger du succès (objectif) de carrière, agissent également comme premiers critères de comparaison, sur lesquels se basent les individus pour construire leur propre évaluation de leur succès de carrière (Judge et al., 1995).

Autrement dit, selon ces deux cadres de pensée, il semble possible que le fait d'occuper un emploi prestigieux et bien rémunéré puisse contribuer au sentiment d'accomplissement qu'une personne retire de son emploi. Parallèlement, le fait que certaines personnes occupant de tels emplois prestigieux et bien rémunérés puissent ne pas éprouver le sentiment d'accomplissement attendu (Cardinal, 2006; Korman et al., 1981; Nabi, 2001) illustre la complexité du phénomène de succès de carrière et l'importance de tenir compte à la fois de ces critères de succès objectifs pour expliquer leur succès subjectif, mais également des aspirations qu'elles poursuivent. Comme l'ont suggéré certains auteurs, il est possible que le succès subjectif de carrière ne soit pas qu'un simple dérivé du succès objectif (Abele & Spurk, 2009a). Ainsi, l'étude simultanée des aspirations extrinsèques et de l'atteinte de celles-ci pourrait permettre d'apporter un éclairage empirique quant aux hypothèses avancées par certains chercheurs à l'effet que certaines personnes puissent vivre un sentiment d'échec en lien avec les critères de succès objectifs, parce que ceux-ci les éloigneraient d'autres critères de succès plus importants pour eux, et ce, peu importe

leur degré respectif d'atteinte de ces critères (Korman et al., 1981). Néanmoins, même si le succès objectif ne peut probablement pas être considéré comme le seul critère utilisé par les individus pour juger personnellement de leur succès de carrière (i.e., des critères plus personnels, en lien notamment avec les aspirations poursuivies par les individus sont aussi susceptibles de l'influencer), il est fort possible que ce dernier exerce une influence importante sur le succès subjectif des travailleurs. Il apparaît donc important d'étudier la relation entre ces deux variables.

Par ailleurs, il est possible de croire que le succès objectif entraîne une plus grande satisfaction à l'égard de la carrière (e.g., succès de carrière subjectif) en permettant non seulement de satisfaire certains besoins de base des individus (e.g., physiques), mais aussi en contribuant à la satisfaction, plutôt qu'à la frustration de leurs besoins psychologiques (e.g., autonomie, compétence et affiliation sociale). Cette idée n'a toutefois jamais été explorée jusqu'à maintenant; elle sera développée davantage dans la section suivante.

Dans la prochaine section, le rôle médiateur des besoins psychologiques dans ces relations sera donc abordé.

2.2.5 Le rôle médiateur des besoins psychologiques

Un des mécanismes qui pourrait expliquer l'effet du contenu des aspirations de carrière, de leur motif et du succès objectif sur le bien-être et le succès subjectif des individus au travail serait la satisfaction ou la frustration de leurs besoins psychologiques (Deci & Ryan, 2000). En effet, ces besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale pourraient être satisfaits ou frustrés par diverses sources et occasionner des conséquences positives ou négatives, selon le cas. Selon la théorie de l'autodétermination, la satisfaction des besoins psychologiques apparaît

comme un mécanisme pouvant expliquer le lien entre un contexte positif (e.g., environnement de travail supportant, aspirations de vie saines, etc.) et des conséquences positives pour un individu (e.g., santé psychologique, santé physique). Parallèlement, un pareil mécanisme pourrait expliquer le lien entre un contexte de vie négatif (e.g., climat négatif au sein d'une équipe) et des conséquences négatives au niveau du fonctionnement d'un individu (e.g., détresse psychologique).

Entre autres, certains chercheurs ont suggéré qu'une des sources potentielles de satisfaction ou frustration des besoins réside dans le fait qu'ils puissent être « bien servis ou non par les aspirations poursuivies par l'individu » (Sheldon & Kasser, 1998, p. 1320, traduction libre). Autrement dit, les aspirations des individus auraient le pouvoir d'améliorer (ou de réduire) la tendance innée des êtres humains vers leur développement personnel, le développement de leur personnalité et la régulation optimale de leurs comportements s'ils satisfont (ou non) les besoins psychologiques à la base même de leur organisme. Selon la théorie de l'autodétermination, les aspirations que poursuivent les individus peuvent donc être dites congruentes ou non congruentes d'un point de vue organismique (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000). Rogers (1961) a d'ailleurs soutenu l'idée, durant toute sa carrière, que le fonctionnement optimal d'un être humain soit dépendant de ce processus de congruence organismique. Cela pourrait se concrétiser, notamment, en poursuivant des aspirations intrinsèques plutôt qu'extrinsèques et en poursuivant celles-ci pour un motif autonome plutôt que contrôlé.

Ainsi, le fait d'avoir des aspirations plus intrinsèques qu'extrinsèques pourrait expliquer une plus grande satisfaction du besoin d'autonomie, par exemple, puisque des aspirations telles qu'une meilleure connaissance et acceptation de soi placeront inévitablement la personne dans un contexte où son autonomie sera mise à profit (Sheldon & Elliot, 1999). D'autre part, les aspirations intrinsèques pourraient influencer positivement la satisfaction du besoin de compétence, puisque la personne

qui les poursuit n'a pas à compter sur les contingences externes pour se sentir compétente, contrairement à une personne qui poursuivrait des aspirations extrinsèques (e.g., une personne qui se jugerait compétente uniquement si elle obtient une augmentation de salaire; Sheldon et al., 2004). Enfin, les aspirations intrinsèques pourraient satisfaire le besoin d'affiliation sociale, du fait qu'elles impliquent d'entrer en relation avec les autres, par exemple, pour les aider (e.g., aspiration de contribution à la communauté) ou pour développer des relations avec eux (e.g., aspiration d'affiliation sociale; Sheldon & Elliot, 1999; Sheldon et al., 2004). Inversement, le fait d'avoir des aspirations plus extrinsèques qu'intrinsèques pourrait expliquer une plus grande frustration des besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale.

De plus, selon Sheldon, Ryan, Deci et Kasser (2004), une personne poursuivant des aspirations pour des motifs autonomes aurait plus de chance de voir son besoin d'autonomie être satisfait puisque l'idée inhérente au choix de poursuivre une aspiration qui correspond à ses valeurs et intérêts en est une d'autonomie et de liberté. De plus, elle aurait plus de chance de se sentir compétente dans les activités et comportements qu'elle adoptera pour atteindre son aspiration, répondant alors à son besoin de compétence (Sheldon & Elliot, 1999). Enfin, une personne qui poursuivrait une aspiration pour un motif autonome, plutôt que contrôlé, devrait ressentir un plus grand sentiment de satisfaction de son besoin d'affiliation sociale, puisque cette personne aura dû au préalable apprendre à se comporter avec les autres de façon à maîtriser leur influence quant à ses choix. Elle serait donc habile à établir de saines relations interpersonnelles (Sheldon & Elliot, 1999). Inversement, une personne poursuivant des aspirations de façon plus contrôlée qu'autonome aurait plus de risques de voir ses besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale frustrés.

Le succès objectif de carrière pourrait également représenter une source de satisfaction pour les besoins psychologiques, ou du moins, une source permettant de diminuer leur frustration. En effet, il est possible de penser qu'une plus grande autonomie puisse être atteinte via un niveau de poste plus élevé dans la hiérarchie, puisque l'individu posséderait une plus grande possibilité de faire des choix quant à la façon de faire son travail et aurait par le fait même plus d'occasions de mettre en pratique sa volonté. Conséquemment, il pourrait plus souvent sentir qu'il est à l'origine de ses actions, une dimension fondamentale du besoin d'autonomie. D'autre part, plus un individu occuperait un poste élevé dans l'entreprise, plus il serait susceptible de voir son besoin de compétence être satisfait, puisque des tâches présentant un niveau intéressant de défi lui seraient alors assignées et qu'il aurait alors une plus grande possibilité de se sentir compétent. Enfin, on peut penser que le besoin d'affiliation sociale d'un employé soit satisfait en partie par le statut occupé dans l'entreprise, puisqu'à des niveaux supérieurs de la hiérarchie, il serait plus facile de développer un sentiment d'appartenance élevé et de se sentir relié, de façon significative, autant avec les membres de la haute direction qu'avec l'ensemble des employés de l'entreprise. Au contraire, un employé occupant un poste moins élevé dans l'entreprise aurait potentiellement moins de possibilités de voir ses conditions de travail contribuer à la satisfaction de ses besoins psychologiques, même qu'il pourrait vivre une certaine frustration de ceux-ci, selon les cas.

Par ailleurs, le salaire gagné par un individu pourrait lui aussi représenter une ressource importante pour combler les divers besoins des êtres humains. Tout d'abord, selon la théorie des besoins, le salaire gagné pourrait contribuer à un plus grand bien-être chez les individus, en leur permettant de combler leurs besoins les plus essentiels, tels que manger, boire ou se loger (voir par exemple Diener et al., 1999; Easterlin, 1995).

Dans le même ordre d'idées, des auteurs ont proposé d'élargir cette théorie pour inclure certains besoins d'ordre supérieur afin de vérifier auprès de sociétés où les besoins essentiels de la population sont comblés (mais potentiellement aussi auprès de sociétés où ils ne le sont pas), si la satisfaction de tels besoins contribue aussi à un plus grand état de bien-être (Howell & Howell, 2008). Selon eux, le salaire serait susceptible d'apporter certaines conditions pour combler autant les besoins essentiels des êtres humains que leurs besoins d'ordre supérieur. Par exemple, le salaire pourrait permettre non seulement d'accéder à des conditions de vie favorables, mais pourrait aussi apporter une plus grande sécurité aux individus, laquelle agirait dès lors comme un médiateur pour expliquer l'impact positif du salaire sur le bien-être des individus (Howell et al., 2012). Bien que la théorie de l'autodétermination ne considère pas spécifiquement le besoin de sécurité parmi les besoins psychologiques des êtres humains, Howell et ses collaborateurs (2012) ont mis en évidence le travail de certains pionniers des théories humanistes, dont la célèbre pyramide des besoins de Maslow (1943), qui suggère que ce besoin intermédiaire doit être satisfait, tout comme les besoins physiologiques, avant de pouvoir se concentrer à satisfaire des besoins d'ordre supérieur, tels que l'estime de soi, l'appartenance à un groupe ou encore l'actualisation de soi, qui se trouve au sommet de la pyramide. Ainsi, selon cette théorie, il serait possible qu'une fois les besoins physiologiques et les besoins de sécurité comblés, un plus grand salaire entraîne un plus grand bien-être en contribuant à la satisfaction de besoins d'ordre supérieur.

De tels besoins, d'ordre supérieur, ont donc été étudiés afin de vérifier leur contribution à un plus grand état de bien-être. Par exemple, en plus d'avoir un impact positif indirect sur la satisfaction des besoins psychologiques via la satisfaction du besoin de sécurité et des besoins physiques de base, Howell et Hill (2009) ont jusqu'ici démontré que lorsqu'un individu utilise son argent pour vivre des expériences de vie positives (e.g., voyages, sorties au restaurant entre amis, concerts, etc.) plutôt qu'uniquement pour se procurer des biens matériels, il pourrait, entre

autres, augmenter la satisfaction de son besoin d'affiliation sociale (i.e., l'argent aurait aussi un impact positif direct sur la satisfaction des besoins psychologiques), lequel contribuerait à un plus grand sentiment de vitalité. Suivant ce courant de pensée, Diener et ses collaborateurs (2010) ont par la suite proposé que d'autres besoins psychologiques puissent aussi agir comme médiateurs entre le salaire et le bien-être des individus, dont un plus grand respect de soi, des opportunités d'apprentissage, une plus grande autonomie, la possibilité d'utiliser ses compétences et la présence d'un bon cercle de support social en cas d'urgence. Leurs résultats ont montré que la satisfaction de ces divers besoins psychologiques était reliée à des émotions positives chez les individus, apportant ainsi une explication aux contradictions observées dans la documentation scientifique quant au lien entre le revenu et le bien-être. En fait, il semblerait que le revenu soit généralement plus fortement associé à des mesures cognitives du bien-être (e.g., satisfaction de vie) qu'aux mesures affectives (e.g., affects positifs et négatifs), ce qui pourrait expliquer pourquoi certaines études rapportent des liens forts avec le bien-être alors que d'autres non. Ainsi, la prise en compte de facteurs psychosociaux permettrait de faire émerger un des mécanismes par lesquels le revenu contribue au volet affectif de la vie des individus. Dans l'étude de Howell, Kurai et Tam (2012), les besoins psychologiques postulés par la théorie de l'autodétermination, soit l'autonomie, la compétence et l'affiliation sociale, ont été proposées comme médiateurs pour expliquer l'influence positive d'un plus grand revenu sur le bien-être des individus dont les besoins physiques sont déjà satisfaits. Les résultats qu'ils ont obtenus ont montré que la satisfaction de ces besoins psychologiques permettait d'amener plus de bonheur chez les participants, et ce, au-delà de la satisfaction de besoins de base.

Or, dans la théorie de l'autodétermination, les besoins psychologiques d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale sont considérés essentiels, au même titre que d'autres besoins se trouvant plus bas dans la pyramide, tels que les besoins physiologiques ou de sécurité. Chen, Van Assche, Vansteenkiste, Soenens et Beyers

se sont donc affairés, dans une étude récente (2014), à démontrer les bénéfices en termes de bien-être associés à la satisfaction de ces besoins, indépendamment de la satisfaction des besoins de sécurité (notamment, la sécurité liée à l'environnement de vie et la sécurité financière permettant de subvenir aux besoins physiologiques de base). Selon les résultats qu'ils ont obtenus, il semble que malgré que la satisfaction du besoin de sécurité entretienne une relation positive avec le bien-être, la satisfaction des besoins psychologiques contribuait à l'état de bien-être des individus au-delà de la satisfaction de ce besoin de sécurité. De plus, la contribution des besoins psychologiques pour expliquer le bien-être ne semble pas dépendre du niveau de satisfaction de sécurité, puisqu'autant les individus dont ce besoin est comblé que ceux dont ce besoin n'est pas comblé peuvent en bénéficier. En fait, il semblerait que les individus dont la sécurité est menacée pourraient même profiter davantage de la satisfaction des besoins psychologiques d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale que les individus dont la sécurité n'est pas menacée. Ainsi, leurs résultats soulignent l'importance de la satisfaction de besoins psychologiques au-delà de la satisfaction de besoins considérés essentiels (e.g., besoin de sécurité) pour favoriser le bien-être.

En somme, les résultats des diverses recherches effectuées à ce jour pour expliquer l'impact positif d'un plus grand revenu sur le bien-être ont démontré l'importance de variables médiatrices dans cette relation, comme la satisfaction des besoins de base (e.g., les besoins physiologiques), des besoins intermédiaires (e.g., les besoins de sécurité) et, plus récemment, de besoins d'ordre supérieur (e.g., les besoins psychologiques). On peut donc penser que l'influence négative d'un moins grand revenu sur le bien-être pourrait, pareillement, être expliquée en partie par les besoins psychologiques (qui pourraient potentiellement être plus facilement frustrés dans de telles conditions, ou du moins, être moins facilement satisfaits).

Une fois les besoins psychologiques satisfaits par le contenu et le motif des aspirations des individus et par les bénéfices associés aux critères de succès objectif de carrière, ces derniers seraient donc susceptibles d'influencer, notamment, leur bien-être (Baard, Deci, & Ryan, 2004; Sheldon & Elliot, 1999). De la même façon, la satisfaction des besoins psychologiques a été associée à plusieurs autres conséquences positives, dont une plus grande performance au travail (Baard et al., 2004), un sentiment de vitalité (Vansteenkiste et al., 2007), voire des comportements écologiques au point de vue environnemental (Kasser, 2009). Par ailleurs, une faible satisfaction des trois besoins psychologiques a, pour sa part, été associée avec des conséquences négatives telles qu'un sentiment de conflit travail-vie personnelle, un état de détresse psychologique ou une plus forte intention de quitter son organisation (Vansteenkiste et al., 2007). De même, la frustration des besoins psychologiques a été associée à des conséquences négatives, tel qu'un bouleversement au niveau de l'éveil physiologique d'athlètes de haut niveau (Bartholomew, Ntoumanis, Ryan, & Thøgersen-Ntoumani, 2011) ou un plus faible bien-être subjectif (i.e., hédonique) et psychologique (i.e., eudémonique; Gillet et al., 2012). L'ensemble de ces résultats mène donc à penser que la satisfaction ou la frustration des besoins psychologiques pourrait aussi avoir une influence sur l'expérience de succès subjectif des individus au travail. Cela n'a toutefois jamais été démontré.

2.3 Objectifs et hypothèses de recherche

Comme il a été mentionné dans le contexte théorique précédent, la documentation scientifique suggère qu'il pourrait exister des relations entre le contenu et le motif des aspirations de carrière des individus, leur succès objectif de carrière, leur bien-être subjectif au travail, leur succès de carrière subjectif et leurs besoins psychologiques.

Dans l'optique de vérifier l'existence de ces relations, la présente thèse aura deux objectifs de recherche :

- Objectif 1 : Montrer que le contenu des aspirations de carrière, leur motif, de même que le succès objectif des travailleurs sont reliés de façon indépendante et significative au bien-être subjectif au travail, au succès de carrière subjectif ainsi qu'à la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques.
- Objectif 2 : Montrer que les besoins psychologiques jouent un rôle médiateur (au moins partiel) dans la relation entre, d'une part, le contenu des aspirations de carrière, leur motif, de même que le succès de carrière objectif et, d'autre part, le bien-être subjectif au travail et le succès de carrière subjectif.

Les études actuelles ont jusqu'à présent démontré que les contenus intrinsèque ou extrinsèque des aspirations entraînent des conséquences différentes dans la vie des individus (e.g., Kasser & Ryan, 1993; 1996; Niemiec et al., 2009). D'autres études ont plutôt démontré que l'état de bien-être des individus peut être influencé positivement ou négativement selon le motif pour lequel ils sont poursuivis (e.g., Sheldon & Elliot, 1999). Les études s'étant intéressées à la carrière des individus ont également montré que la perception de succès des travailleurs se basait, entre autres, sur le succès qu'ils ont objectivement dans leur carrière (e.g., Judge et al., 1995). Pour leur part, les études sur le bien-être subjectif ont montré que les différentes composantes du succès objectif, dont entre autres le salaire, étaient reliées positivement au bonheur et à la satisfaction des individus (e.g., Lucas et al., 2008). Toutefois, mis à part les études de Sheldon, Ryan, Deci et Kasser (2004) et celles de Sheldon et Kasser (1998) ayant montré qu'à la fois les aspirations de vie que les gens poursuivent et les motifs pour lesquels ils les poursuivent contribuent à expliquer diverses conséquences dans leur vie, rares sont les études s'étant intéressées à démontrer l'effet conjoint du contenu et du motif des aspirations. De plus, à notre connaissance, aucune étude ne s'est penchée à ce jour sur l'effet conjoint des

caractéristiques des aspirations de carrière et du succès objectif de carrière pour expliquer le bien-être subjectif des travailleurs et l'évaluation subjective qu'ils font de leur succès de carrière. Dans cette optique, et pour répondre au premier objectif de recherche, les hypothèses 1 à 4 sont avancées.

Ainsi, il est attendu que le contenu des aspirations de carrière, leur motif et le succès de carrière objectif des travailleurs expliqueront significativement une part de variance indépendante du bien-être subjectif au travail, du succès subjectif de carrière ainsi que des besoins psychologiques. Plus précisément :

- Hypothèse 1 : Le bien-être subjectif au travail sera relié positivement a) aux aspirations de carrière intrinsèques (i.e., aspiration de relations sociales, aspiration de contribution à la société et aspiration d'acceptation et développement de soi), b) au fait d'avoir un motif autonome pour les poursuivre de même c) qu'au succès de carrière objectif et relié négativement d) aux aspirations de carrière extrinsèques (i.e., aspiration de succès financier, aspiration d'image professionnelle et aspiration de popularité) et e) au fait d'avoir un motif contrôlé pour les poursuivre.
- Hypothèse 2 : Le succès de carrière subjectif sera relié positivement a) aux aspirations de carrière intrinsèques (i.e., aspiration de relations sociales, aspiration de contribution à la société et aspiration d'acceptation et développement de soi), b) au fait d'avoir un motif autonome pour les poursuivre de même c) qu'au succès de carrière objectif et relié négativement d) aux aspirations de carrière extrinsèques (i.e., aspiration de succès financier, aspiration d'image professionnelle et aspiration de popularité) et e) au fait d'avoir un motif contrôlé pour les poursuivre.
- Hypothèse 3 : La satisfaction des besoins psychologiques sera reliée positivement a) aux aspirations de carrière intrinsèques (i.e., aspiration de

relations sociales, aspiration de contribution à la société et aspiration d'acceptation et développement de soi), b) au fait d'avoir un motif autonome pour les poursuivre de même c) qu'au succès de carrière objectif et reliée négativement d) aux aspirations de carrière extrinsèques (i.e., aspiration de succès financier, aspiration d'image professionnelle et aspiration de popularité) et e) au fait d'avoir un motif contrôlé pour les poursuivre.

- Hypothèse 4 : La frustration des besoins psychologiques sera reliée négativement a) aux aspirations de carrière intrinsèques (i.e., aspiration de relations sociales, aspiration de contribution à la société et aspiration d'acceptation et développement de soi), b) au fait d'avoir un motif autonome pour les poursuivre de même c) qu'au succès de carrière objectif et positivement reliée d) aux aspirations de carrière extrinsèques (i.e., aspiration de succès financier, aspiration d'image professionnelle et aspiration de popularité) et e) au fait d'avoir un motif contrôlé pour les poursuivre.

Par ailleurs, en lien avec le deuxième objectif de recherche, il est attendu que les besoins psychologiques agissent comme des variables médiatrices (au moins partielles) dans la relation entre le contenu des aspirations, leur motif et le succès objectif de carrière, d'une part, et l'état de bien-être subjectif au travail et l'expérience subjective de succès dans le cadre de la carrière d'autre part (voir la Figure 2.2 pour une représentation visuelle de ces hypothèses) :

- Hypothèse 5 : Les relations entre le contenu des aspirations de carrière, le motif pour les poursuivre, le succès de carrière objectif et l'état de bien-être subjectif des travailleurs seront expliquées (au moins partiellement) par a) la satisfaction des besoins psychologiques et b) la frustration des besoins psychologiques. Autrement dit, il est attendu que la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques jouent un rôle médiateur dans ces relations.

- Hypothèse 6 : Les relations entre le contenu des aspirations de carrière, le motif pour les poursuivre, le succès de carrière objectif et le succès de carrière subjectif des travailleurs seront expliquées (au moins partiellement) par a) la satisfaction des besoins psychologiques et b) la frustration des besoins psychologiques. Autrement dit, il est attendu que la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques jouent un rôle médiateur dans ces relations.

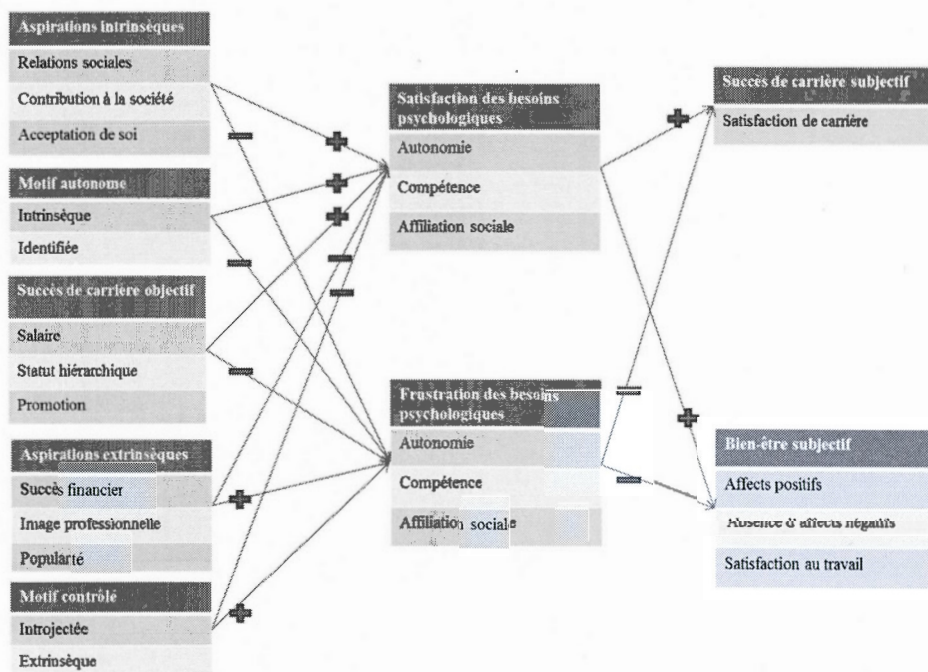


Figure 2.2 *Modèle de recherche.*⁸

Les analyses permettant de vérifier ces dernières hypothèses seront effectuées, indépendamment des résultats obtenus lors du premier objectif. En effet, celles-ci pourraient permettre de démontrer l'existence de relations intéressantes entre le contenu des aspirations de carrière, leur motif, le succès de carrière objectif des travailleurs et les besoins psychologiques de même qu'entre les besoins psychologiques et le bien-être subjectif au travail et le succès de carrière subjectif, malgré qu'il n'y ait pas de relation directe entre les variables indépendantes et dépendantes. Ainsi, ces hypothèses de médiation, via la satisfaction et la frustration

⁸ Il est à noter que, bien que des effets de médiation partielle soient postulés, les relations directes entre les caractéristiques des aspirations, le succès objectif des travailleurs et leurs conséquences sur le bien-être subjectif et le succès subjectif ont été omises dans l'illustration du modèle de recherche par souci de simplicité.

des besoins psychologiques, seront vérifiées grâce aux cinq étapes d'analyse proposées par Shrout & Bolger (2002). Celles-ci seront décrites plus en détail dans la section concernée (4.2.2) du chapitre des résultats. Mentionnons qu'en psychologie les effets de médiation complète sont très rares. C'est pourquoi, dans une optique conservatrice, des effets de médiation, au moins partielle, sont postulés (Baron & Kenny, 1986; MacKinnon, Lockwood, Hoffman, West, & Sheets, 2002). Néanmoins, il convient de souligner que les résultats des recherches antérieures soutiennent autant la possibilité de trouver des effets de médiation partielle (e.g., effet de médiation partielle de la satisfaction des besoins entre l'atteinte d'aspirations autoconcordantes et le bien-être; Sheldon & Elliot, 1999) que de médiation complète (e.g., effet de médiation complète de la frustration des besoins entre le style de gestion du supérieur immédiat et des conséquences au travail; Gillet et al., 2012). Ces hypothèses de médiation découlent de l'idée, d'une part, que les aspirations des individus (leur contenu et leur motif) puissent représenter une source importante de satisfaction ou de frustration des besoins psychologiques (Niemic et al., 2009; Sheldon & Elliot, 1999; Sheldon & Kasser, 1998), et que le succès de carrière objectif puisse également permettre de combler une part de ces besoins psychologiques. D'autre part, elle se fonde sur les résultats de recherches empiriques ayant démontré que les besoins psychologiques peuvent représenter une explication à diverses conséquences positives ou négatives chez les individus, en milieu de travail comme dans la vie en général, selon qu'ils sont satisfaits ou frustrés (e.g., Bartholomew, Ntoumanis, Ryan, & Thøgersen-Ntoumani, 2011; Vansteenkiste et al., 2007).

Enfin, les hypothèses seront vérifiées en tenant compte de l'effet potentiellement confondant de diverses variables individuelles, telles que l'âge, le sexe, le statut d'emploi et le niveau du dernier diplôme d'études obtenu par les travailleurs. Malgré que les études précédentes aient très peu tenu compte de variables sociodémographiques dans leurs analyses, certains auteurs commencent à recommander d'intégrer celles-ci lorsqu'elles sont disponibles (Martos & Kopp,

2012). Diverses raisons permettent de croire que de telles variables individuelles pourraient avoir un effet soit sur le bien-être, soit sur le succès de carrière subjectif. Il semble dès lors important de prendre celles-ci en considération lors des analyses.

Par exemple, Baruch, Grimland et Vigoda-Gadot (2014) ont récemment proposé qu'il serait potentiellement intéressant et important d'étudier la relation entre l'âge et le succès de carrière subjectif. Selon eux, il est possible que l'âge influence la satisfaction de carrière à divers égards. Notamment, il serait possible que les plus jeunes employés soient plus satisfaits de leur carrière, puisqu'ils disposeraient de compétences très actuelles, ils pourraient donc se concentrer à mettre en place diverses stratégies pour développer leur carrière tandis que les travailleurs plus âgés devraient travailler à renouveler leurs compétences et disposeraient de moins de ressources et énergies à investir dans d'autres stratégies de gestion de carrière susceptibles de leur apporter satisfaction. D'un autre côté, selon ces mêmes auteurs, il est aussi possible que les jeunes travailleurs soient moins satisfaits de leur carrière que les travailleurs plus âgés, étant donné le temps nécessaire pour développer un réseau de contacts et apprendre à faire preuve d'agilité pour profiter des systèmes politiques propres aux organisations, lesquels pourraient permettre de développer une plus grande satisfaction à l'égard de sa carrière.

Stumpf et Tymon (2012) ont proposé que les hommes et les femmes puissent percevoir de façon différente leur succès de carrière, puisque les femmes auraient généralement des attentes moins élevées que les hommes. Elles auraient ainsi plus de chance de développer des perceptions positives d'elles-mêmes que les hommes, qui s'attribueraient la responsabilité pour ne pas avoir atteint le niveau de succès objectif qu'ils souhaitaient. Conséquemment, elles auraient plus de chance que les hommes de se trouver satisfaites de leur carrière. Inversement, il est possible de penser que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de rencontrer un « plafond de verre » au cours de leur carrière. Ainsi, elles recevraient moins de promotions et

bénéficieraient d'une rémunération moins élevée que les hommes (Ibarra, Carter, & Silva, 2010). Compte tenu de l'importance de la relation postulée entre le succès de carrière objectif et subjectif, cette différence de réussite objective pourrait faire en sorte que les femmes se sentent plus insatisfaites de leur carrière que les hommes.

Par ailleurs, selon une méta-analyse réalisée par Ng et collègues (2005), le statut d'emploi, conceptualisé comme le nombre d'heures de travail, ainsi que le degré de scolarité des travailleurs seraient reliés à un plus grand succès de carrière subjectif des travailleurs à travers les différentes études (r corrigé pour la taille d'échantillon = .13, $p < .05$ et .03, $p < .05$, respectivement). Diverses raisons pourraient expliquer leurs résultats. D'une part, pour ce qui est du statut d'emploi, il est possible de penser que le fait de travailler à temps plein soit particulièrement important pour les individus, puisque c'est à travers leur travail qu'ils structurent l'ensemble de leur vie (Creed & Macintyre, 2001). Cette structure pourrait avoir un effet bénéfique sur leur vécu subjectif. Par rapport au niveau de scolarité, certains auteurs (Ng & Feldman, 2010) ont proposé que celui-ci puisse représenter un atout important pour atteindre un certain niveau de succès objectif. Étant donné le lien postulé entre le succès de carrière objectif et les perceptions subjectives de succès des individus, il est possible de croire que le niveau de scolarité puisse également influencer le succès de carrière subjectif.

En ce qui concerne le bien-être, celui-ci pourrait être influencé par l'âge/l'expérience des individus (i.e., en vieillissant, les individus pourraient avoir un plus grand état de bien-être; Sheldon & Kasser, 2001a). D'ailleurs, la satisfaction des besoins psychologiques, dont entre autres la satisfaction du besoin d'autonomie, pourrait aussi être influencée de la même manière par l'âge des individus, de telle sorte que plus les individus vieillissent, plus ils gagnent en autonomie (Sheldon, Kasser, Houser-Marko, Jones, & Turban, 2005). Ces effets de l'âge/l'expérience sur le bien-être et la satisfaction des besoins psychologiques s'expliqueraient, selon la théorie

organismique, par l'idée que l'être humain devrait avoir tendance à acquérir de la maturité au fil du temps (Ryan, 1995).

Par ailleurs, le bien-être pourrait aussi être influencé par le genre des individus (i.e., les femmes auraient généralement des niveaux de bien-être plus élevés, bien que certaines études ne rapportent pas de différences significatives entre les genres; Dolan et al., 2008). À l'inverse, certaines études ont trouvé que les femmes vivaient de moins grands niveaux de bien-être subjectif que les hommes (e.g., González Gutiérrez, Jiménez, Hernández, & Penacoba Puente, 2005). Ce moins grand bien-être des femmes pourrait s'expliquer notamment par le fait que ces dernières ont généralement des traits de névrosisme plus élevé que les hommes. Néanmoins, selon ces auteurs, à niveau équivalent de névrosisme, les femmes présenteraient des niveaux plus élevés de bien-être.

Enfin, le statut d'emploi serait également susceptible d'influencer le bien-être (Dolan et al., 2008). Selon les différentes études recensées par Dolan et ses collègues (2008), il semble clair que le fait d'occuper un emploi par rapport au fait d'être sans emploi procure un grand bénéfice aux individus. Cela pourrait être dû, en partie, à la fonction importante que joue le travail dans la vie des individus (Creed & Macintyre, 2001). De plus, selon ces études, il est possible de croire que le fait d'occuper un emploi à temps plein est plus bénéfique pour les individus que le fait d'occuper un emploi à temps partiel, mais que cette relation puisse être encore plus forte si l'individu a volontairement choisi ce statut d'emploi et qu'il occupe un emploi qui l'intéresse.

De même, le degré de scolarité des individus pourrait aussi influencer le bien-être (i.e., les individus plus éduqués auraient plus de bien-être, cette relation étant plus marquée dans les pays en développement, notamment en raison des corrélations existantes entre l'éducation, la santé physique et le salaire; Dolan et al., 2008). Le niveau de scolarité pourrait permettre aux individus de développer de meilleures connaissances par rapport à leur santé. La santé physique est fortement associée à un

plus grand bien-être à travers les études. Cela pourrait expliquer pourquoi le degré de scolarité influencerait le bien-être. Le niveau de scolarité pourrait aussi, comme cela a été expliqué plus haut, représenter un atout important pour atteindre un certain niveau de salaire. Puisque celui-ci est généralement associé positivement au bien-être, cela pourrait également expliquer pourquoi le degré de scolarité influencerait le bien-être. Par ailleurs, le niveau de scolarité ayant été associé à diverses variables de personnalité et variables individuelles, il est possible de croire que cette relation, entre le degré de scolarité et le bien-être, soit due en partie à ces variables (e.g., intelligence, contexte familial; Dolan et al., 2008).

Enfin, bien que, selon la théorie de l'autodétermination (Ryan & Deci, 2000), la satisfaction, plutôt que la frustration des besoins psychologiques, soit considérée bénéfique de façon universelle (i.e., leur importance a été démontrée à travers diverses cultures; Church et al., 2013), il est possible que ces besoins soient satisfaits ou frustrés à des degrés différents en fonction de différentes variables individuelles (Van den Broeck et al., 2010). Mis à part l'âge dont il a été discuté plus tôt (Sheldon et al., 2005), l'influence des variables individuelles sur les besoins a toutefois rarement fait l'objet de recherches approfondies. Puisque les besoins psychologiques sont proposés comme des variables médiatrices pour expliquer à la fois le succès de carrière subjectif et le bien-être subjectif des individus au travail, l'influence des variables individuelles des participants sur les besoins psychologiques sera donc également prise en considération lors de la vérification des hypothèses.

CHAPITRE III

MÉTHODOLOGIE

Le chapitre sur la méthodologie employée pour cette recherche sera subdivisé en trois sections principales. La première section expliquera la procédure de recherche et le déroulement de la collecte de données. La deuxième section portera sur l'échantillon de participants ayant accepté de participer à la recherche. La troisième section décrira, pour sa part, les divers instruments utilisés pour mesurer les variables de l'étude.

3.1 Procédure

Six terrains de recherche ont été invités, par courriel, à participer à la présente thèse. De ceux-ci, quatre terrains de recherche ont accepté de participer, soit trois universités québécoises (i.e., l'Université Laval, l'Université du Québec à Montréal et HEC Montréal, ci-après nommés respectivement terrains 1, 2 et 3)⁹ et un Ordre professionnel (i.e., l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, ci-après nommé terrain 4). Pour le deuxième terrain de recherche, quelques programmes d'études comptant un nombre important de diplômés ont été invités à prendre part au

⁹ Les deux universités n'ayant pas donné suite à l'invitation sont les universités de Montréal et de Sherbrooke.

projet de recherche (i.e., École des sciences de la gestion), de façon à rendre le recrutement plus « rentable ». Mentionnons que puisque les listes de distribution des réseaux de diplômés de ces universités et celle de l'Ordre professionnel ayant accepté de collaborer à l'étude comptent plusieurs milliers de membres, le nombre de personnes recrutées dépassait amplement la taille de l'échantillon nécessaire pour mener à terme les analyses prévues pour l'étude ($N = 1700$)¹⁰.

Pour les trois universités participantes, les responsables de la gestion de la carrière des diplômés de même que les responsables des associations de diplômés de l'université ou d'une faculté ciblée ont été contactés. Pour trois des terrains de recherche (terrain 1, 2 et 4), une ou plusieurs rencontres d'information quant à l'étude ont été effectuées en personne, afin de présenter l'étude et de répondre aux questions des représentants de ces organisations, tandis qu'un des terrains de recherche (terrain 3) a accepté de diffuser l'étude simplement après avoir reçu l'invitation par courriel. Pour celui-ci, quelques échanges de courriels auront suffi à clarifier les interrogations des responsables. Notamment, lors des rencontres d'informations et des échanges de courriels précédant le début des collectes de données, le principal critère d'inclusion à l'étude était spécifié aux représentants des diverses institutions, pour s'assurer que les participants soient admissibles. Plus précisément, il était important que les répondants soient sur le marché du travail au moment de l'étude (i.e., les personnes sans emploi, comme les personnes sur le chômage, l'aide sociale ou les étudiants à temps plein et sans emploi n'étaient pas admissibles à l'étude). Ce critère d'inclusion était essentiel, afin de pouvoir mesurer le succès des participants.

Les participants de la présente thèse ont donc été recrutés par une invitation envoyée par courriel par l'institution à laquelle ils sont attachés. Le courriel d'invitation

¹⁰ Voir la section 4.2.2 pour les détails de l'analyse de puissance du modèle spécifié.

expliquait le sujet de l'étude et contenait un hyperlien référant au questionnaire web (voir Appendice C pour un exemple de courriel d'invitation). Par ailleurs, la page d'ouverture du sondage (Formulaire d'information et de consentement) mentionnait l'entière liberté à participer et à se retirer du projet d'étude en tout temps. De plus, les participants y étaient informés du temps requis pour répondre au sondage (i.e., environ 20 à 30 minutes), de la possibilité que les résultats soient publiés dans une revue scientifique et des avantages reliés à leur participation (e.g., accès en primeur à un rapport sur les principales conclusions de l'étude), afin qu'ils puissent choisir de façon éclairée s'ils souhaitaient y prendre part ou non. Les participants étaient aussi informés que leurs réponses seraient conservées sous format informatique pour une période de cinq ans suivant la fin de l'étude et demeureraient accessibles uniquement à la chercheuse responsable du projet ainsi qu'aux membres de son équipe de recherche (i.e., directeur de thèse et autres étudiants supervisés par lui). Pour toutes questions reliées à l'étude, les participants étaient invités à entrer en contact avec la chercheuse responsable du projet. Il était prévu de mentionner le numéro de téléphone de l'Ordre des psychologues aux participants, s'ils désiraient consulter un professionnel à la suite de leur participation à l'étude; toutefois aucun participant n'en a fait la demande. Au terme de toutes ces précisions, une question validant le consentement des participants était incluse, afin de respecter les standards éthiques en psychologie (voir le formulaire d'information et de consentement à l'Appendice D).

La plate-forme de sondage SurveyMonkey a été utilisée pour la collecte des données, puisqu'elle est simple à utiliser autant pour les participants que pour les chercheurs. De plus, cette plate-forme est reconnue pour sa fiabilité et sa sécurité en ce qui a trait à la confidentialité des données et à l'accès aux données.

Les collectes de données s'échelonnaient environ sur un mois (i.e., du 18 avril au 16 mai 2012 pour le terrain 1; du 1^{er} mai au 6 juin 2012 pour le terrain 2; du 31 mai au 8 juillet pour le terrain 3; du 26 septembre au 22 octobre 2012 pour le terrain 4). Un

courriel de rappel a été envoyé aux participants après la deuxième semaine du sondage pour les deux terrains de recherche ayant accepté de le transmettre (i.e., les terrains 1 et 3; voir l'Appendice E pour un exemple de courriel de rappel). L'étude reposait sur un seul temps de mesure. Ainsi, il est possible d'affirmer que le devis de recherche est de type corrélationnel, puisque les variables indépendantes ne sont pas manipulées (i.e., mesure d'une condition existante) et que les participants ne sont pas assignés aléatoirement aux conditions (e.g., il n'y a pas de groupe témoin).

Parmi les participants invités à participer, les réponses de 819 personnes ont été colligées. Après analyse des questionnaires, 120 cas ont été supprimés puisqu'ils dépassaient le seuil généralement recommandé de 5% de données manquantes (Tabachnick & Fidell, 2007) alors que 7 cas ont été retranchés puisqu'ils présentaient des valeurs extrêmes multivariées. Enfin, il est important de mentionner qu'aucun des répondants n'était sans emploi. Ainsi, il n'a pas été nécessaire d'exclure de répondants sur la base de ce critère.

3.2 Sujets

L'échantillon final de la présente thèse est composé de 692 professionnels. Plus précisément, celui-ci est séparé en parts presque égales entre les participants recrutés via une université et ceux recrutés via un ordre professionnel, puisqu'il compte 347 diplômés universitaires (dont 304 participants proviennent du terrain 1, 15 du terrain 2 et 28 du terrain 3) ainsi que 345 membres de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.

L'échantillon total est formé de 498 femmes (ce qui représente 72% de l'échantillon) et de 194 hommes (soit 28% de l'échantillon). La moyenne d'âge des participants est de 36,69 ans ($\text{ÉT} = 9,62$). L'âge des participants varie de 22 à 67 ans. De plus, en moyenne, les participants de l'étude ont 11,61 années d'expérience sur le marché du

travail ($ET = 9,09$). Puisque certains participants venaient à peine d'obtenir leur diplôme, alors que d'autres personnes étaient sur le marché du travail depuis de nombreuses années, le nombre d'années d'expérience de travail varie de 0 à 49 ans. Par ailleurs, 353 participants possèdent un diplôme de premier cycle universitaire (51%, soit 0,3% qui possède un diplôme de microprogramme de premier cycle, 2,2% qui possèdent un diplôme de certificat et 48,6% qui possèdent un diplôme de baccalauréat), alors que 295 participants possèdent un diplôme de deuxième cycle universitaire (42,6 %, soit 2,0% qui possèdent un diplôme de microprogramme de deuxième cycle, 4,3% qui possèdent un diplôme d'études supérieures spécialisées et 36,3% qui possèdent un diplôme de maîtrise) et 44 participants possèdent un diplôme de troisième cycle universitaire (6,4%). Enfin, mentionnons que 630 participants de l'étude occupent un emploi à temps plein (91%) tandis que 62 participants occupent un emploi à temps partiel (9%)¹¹.

3.3. Instruments de mesure

Les données ont été collectées auprès des participants par la méthode de questionnaires autorapportés. Voici donc les instruments de mesure qui ont été utilisés (se référer à l'Appendice F pour voir les instruments de mesure utilisés).

¹¹ Mentionnons que l'effet de l'appartenance à l'un ou l'autre de ces groupes a été vérifié. De plus amples détails à ce sujet sont mentionnés dans la section portant sur les analyses préliminaires.

3.3.1 Aspirations de carrière

3.3.1.1 L'index des aspirations (Aspiration index; Grouzet et al., 2005; Kasser & Ryan, 1996)

Cette échelle a été utilisée afin d'évaluer le contenu des aspirations des individus. Ses énoncés correspondent aux questions 1.1, 2.1, 3.1, 4.1, 5.1 et 6.1 de la section « Aspirations de carrière (contenu et motif) » présentée à l'Appendice F.

La version de 1996 de cette échelle est celle qui est le plus fréquemment utilisée. Elle compte sept catégories d'aspirations (i.e., relations sociales, contribution à la société, acceptation et développement de soi, santé physique, succès financier, image et popularité), comprenant chacune cinq énoncés. Les participants y évaluent l'importance de chacune des aspirations pour eux sur une échelle de type Likert en sept points allant de 1-pas du tout important à 7-vraiment important. Un score peut donc être calculé pour chaque aspiration (e.g., relations sociales) en additionnant le score sur 7 accordé par le participant aux 5 énoncés correspondant à une aspiration et en divisant ce dernier par 5, pour en faire la moyenne. De plus, puisque le plus souvent ce ne sont uniquement que six des sept sous-échelles qui sont utilisées, il en a été de même dans la présente thèse (i.e., les cinq énoncés de la santé physique sont exclus, car selon les études, la force avec laquelle cette sous-échelle est attachée au facteur intrinsèque est variable). Mentionnons qu'au besoin un score global d'importance intrinsèque ou extrinsèque peut donc être calculé en faisant la moyenne de chacune des catégories d'aspirations, tout en respectant un certain équilibre (trois dimensions chacune). Cette échelle a été validée en français (de même qu'en anglais, espagnol, allemand, roumain, bulgare, coréen et chinois) en suivant la procédure de traduction et retraduction (Brislin, 1970; Grouzet et al., 2005). À travers ces cultures, les moyennes et médianes des coefficients de fidélité des six sous-échelles utilisées dans la présente thèse sont les suivantes : relations sociales (.81 et .75), contribution à

la communauté (.75 et .71), acceptation et développement de soi (.79 et .73), succès financier (.84 et .83), image (.76 et .74) et popularité (.73 et .71; Grouzet et al., 2005). Cet index constitue donc un moyen fiable de mesurer le contenu des aspirations des gens.

Pour les besoins de cette étude, quelques énoncés ont toutefois été modifiés afin d'évaluer les participants au plan de leurs aspirations de carrière et non de leurs aspirations de vie en général. Voici quelques exemples des énoncés modifiés et originaux, respectivement, pour chaque catégorie d'aspirations : relations sociales (e.g., entretenir une bonne relation avec mon supérieur immédiat vs entretenir une relation intime sérieuse); contribution à la société (e.g., par mon emploi, contribuer à rendre le monde meilleur vs aider le monde à devenir meilleur); acceptation et développement de soi (e.g., choisir mon propre cheminement de carrière plutôt que de me laisser porter au gré des opportunités vs choisir ce que je fais plutôt que de réagir à ce que la vie m'apporte); succès financier (e.g., gagner suffisamment d'argent vs gagner suffisamment d'argent pour acheter tout ce que je souhaite); image (e.g., refléter une image que mes collègues trouvent attirante vs avoir une image qui corresponde à celle que les autres trouvent attirante); popularité (e.g., être admiré par plusieurs différentes personnes (dans mon domaine d'expertise ou en dehors de celui-ci) vs être admiré par plusieurs différentes personnes). Pour s'assurer que les énoncés modifiés représentaient toujours les concepts d'aspirations intrinsèques et extrinsèques et qu'ils possédaient une bonne consistance interne, un prétest de cet instrument a été effectué auprès d'un échantillon d'étudiants (e.g., trois classes de baccalauréat en administration de l'École des Sciences de la Gestion de l'Université du Québec à Montréal) avant la collecte des données qui a été effectuée pour la présente thèse. Plus précisément, 83 étudiants ont accepté de participer à l'étude et parmi eux, 13 ont été retranchés, car ils étaient sans emploi, 1 personne a été retranchée, car elle avait plus de 5% de réponses manquantes et enfin 1 personne a été retranchée, car elle avait des valeurs extrêmes multivariées (N = 68 participants, soit

40 femmes, 27 hommes et une personne qui n'a pas répondu à la question). Les résultats de ce prétest ont révélé une structure factorielle acceptable de l'échelle modifiée pour refléter la carrière, bien que certains énoncés aient démontré une saturation factorielle croisée (i.e., coefficient de saturation presque équivalent pour les deux facteurs) ou de faibles coefficients de saturation (i.e., .20). Aucun énoncé n'a toutefois été supprimé de l'échelle avant la collecte des données de thèse, puisque les coefficients de cohérence interne de l'échelle au prétest étaient, dans l'ensemble, satisfaisants (à l'exception du coefficient des aspirations de relations sociales qui se trouvait sous la norme généralement établie de .70) : aspiration de relations sociales (.56), aspiration de contribution à la société (.89), aspiration d'acceptation et développement de soi (.68), aspiration de succès financier (.86), aspiration d'image professionnelle (.89) et aspiration de popularité (.93). Par ailleurs, les coefficients de cohérence interne des dimensions, plus globales, d'aspirations intrinsèques ou extrinsèques ont aussi été calculés et atteignaient des seuils satisfaisants : aspirations intrinsèques (.80) et aspirations extrinsèques (.75).

Pour l'étude de thèse, deux énoncés ont été retranchés (i.e., relations sociales : « Entretenir une bonne relation avec mon supérieur immédiat »; et succès financier : « Gagner suffisamment d'argent »), en raison des analyses factorielles exploratoires et des analyses de cohérence interne, indiquant que ces deux énoncés n'appartenaient pas à leur facteur théorique.

Ainsi, une fois ces deux énoncés retirés, des analyses factorielles exploratoires de type « composantes principales » avec rotation varimax ont permis de faire ressortir une solution factorielle en six facteurs (relations sociales, contribution à la société, acception de soi et développement personnel, succès financier, image professionnelle, popularité), et une solution factorielle en deux grands facteurs (aspirations intrinsèques et aspirations extrinsèques) où chaque énoncé voit son coefficient de saturation (*loading*) s'exprimer sous les bons facteurs. Les coefficients de cohérence

interne des sous-dimensions étaient les suivants : aspiration de relations sociales (.70), aspiration de contribution à la société (.88), aspiration d'acceptation et développement de soi (.70), aspiration de succès financier (.88), aspiration d'image professionnelle (.89) et aspiration de popularité (.88). Ceux des dimensions, plus globales, d'aspirations intrinsèques et extrinsèques étaient les suivants : aspirations intrinsèques (.81) et aspirations extrinsèques (.91).

Par ailleurs, en plus des analyses factorielles exploratoires, des analyses factorielles confirmatoires ont été réalisées. Celles-ci ont permis de comparer trois structures factorielles : un modèle à deux facteurs (aspirations intrinsèques et extrinsèques), un modèle à six facteurs (aspirations de relations sociales, contribution à la société, acceptation et développement de soi, succès financier, image professionnelle et popularité) et un modèle hiérarchique où les relations sociales, la contribution à la société, l'acceptation et le développement de soi, le succès financier, l'image professionnelle et la popularité sont représentées par six facteurs de premier ordre, découlant de deux facteurs de second ordre (i.e., aspirations intrinsèques et extrinsèques). Ces analyses ont permis de montrer qu'une structure en six facteurs semblait mieux représenter les données que les deux autres modèles, bien que le modèle hiérarchique aurait également pu être acceptable. Ainsi, c'est la structure à six facteurs qui a été adoptée pour la vérification des hypothèses de thèse. Les indices d'ajustement de ces différentes structures factorielles ainsi que les coefficients des items pour la structure adoptée sont présentés aux Tableaux G.1 et G.2 de l'Appendice G.

3.3.1.2 L'échelle de perception du locus de causalité (énoncés traduits du Perceived locus of causality scale; Ryan & Connell, 1989)

Afin d'évaluer le motif derrière les aspirations des individus, les participants ont indiqué leurs raisons (intrinsèque, identifiée, introjectée ou extrinsèque) pour poursuivre chacune des diverses catégories d'aspirations (e.g., intrinsèque : parce que ces aspirations sont plaisantes et stimulantes) sur l'échelle de perception du locus de causalité. Ses énoncés correspondent aux questions 1.2, 2.2, 3.2, 4.2, 5.2 et 6.2 de la section « Aspirations de carrière (contenu et motif) » présentée à l'Appendice F.

Les quatre motifs compris dans cette échelle forment un continuum de perception du locus de causalité (Ryan & Connell, 1989). Cette échelle de perception du locus de causalité est parfois appelée également « questionnaire d'autorégulation (self-regulation questionnaire) » dans la documentation scientifique. Ce dernier est utilisé pour évaluer les motifs sous-jacents à divers comportements tels que les comportements académiques (Ryan & Connell, 1989), prosociaux (Ryan & Connell, 1989), religieux (Ryan, Rigby, & King, 1993), de suivi de traitement médical (Williams, Grow, Freedman, Ryan, & Deci, 1996) et d'apprentissage (Williams & Deci, 1996). Comme la version originale de l'échelle construite par Ryan et Connell (1989) a déjà été modifiée auparavant pour s'adapter à l'étude des aspirations, la mesure utilisée pour la présente thèse a été calquée sur celle de la deuxième étude de Sheldon, Ryan, Deci et Kasser (2004). Les participants y évaluent, sur une échelle de type Likert en cinq points, allant de 1-pas du tout (pour cette raison) à 5-vraiment (pour cette raison), à quel point chacune des raisons proposées explique pourquoi ils poursuivent une aspiration. Un score est donc calculé pour chacun des motifs (e.g., intrinsèque) en additionnant le score sur 5 accordé par le participant aux 6 énoncés correspondant à ce motif et en divisant ce dernier par 6, pour en faire la moyenne. Dans leur deuxième étude, Sheldon, Ryan, Deci et Kasser (2004) ont obtenu un coefficient alpha de .76 pour leur index d'autonomie relative, formé en soustrayant

les motifs contrôlés (introjecté et extrinsèque) des motifs autonomes (intrinsèque et identifié).

Pour les besoins de la présente étude, cette échelle a été traduite en français en suivant les normes de traduction de la commission internationale des tests (Hambleton, 1993). Une analyse factorielle exploratoire de type « composantes principales » avec rotation varimax a permis de faire ressortir une solution factorielle en deux grands facteurs (motif autonome et motif contrôlé), où chaque énoncé voit son coefficient de saturation (*loading*) s'exprimer sous le bon facteur. Par ailleurs, les coefficients de cohérence interne obtenus sont les suivants : motif intrinsèque (.69), motif identifié (.66), motif introjecté (.84), motif extrinsèque (.83). Ils sont de l'ordre de .83 pour les motifs autonomes (composé des motifs intrinsèque et identifié) et de l'ordre de .88 pour les motifs contrôlés (composé des motifs introjecté et extrinsèque). Par ailleurs, pour l'ensemble de l'index d'autodétermination, le coefficient de cohérence interne serait d'une valeur de .77. Il serait donc comparable à celui trouvé par Sheldon et ses collègues (2004).

En plus de l'analyse factorielle exploratoire, des analyses factorielles confirmatoires ont été réalisées. Celles-ci ont permis de comparer sept structures factorielles, soit 1) un modèle à un facteur (autodétermination), 2) un modèle à deux facteurs (motifs autonome et contrôlé), 3) un modèle à quatre facteurs (motifs intrinsèque, identifié, introjecté et extrinsèque), 4) un modèle «hiérarchique à 3 facteurs», où les motifs autonome et contrôlé sont représentés par deux facteurs de premier ordre, découlant d'un facteur de second ordre (i.e., autodétermination), 5) un modèle «hiérarchique à 5 facteurs», où les motifs intrinsèque, identifié, introjecté et extrinsèque sont représentés par quatre facteurs de premier ordre, découlant d'un facteur de second ordre (i.e., autodétermination), 6) un modèle «hiérarchique à 6 facteurs», où les motifs intrinsèque, identifié, introjecté et extrinsèque sont représentés par quatre facteurs de premier ordre, découlant de deux facteurs de second ordre (i.e., motifs

autonome et contrôlé) et 7) un modèle «hiérarchique à 7 facteurs», où les motifs intrinsèque, identifié, introjecté et extrinsèque sont représentés par quatre facteurs de premier ordre, découlant de deux facteurs de second ordre (i.e., motifs autonome et contrôlé), découlant eux-mêmes d'un facteur de troisième ordre (i.e., autodétermination). Ces analyses ont permis de montrer qu'une structure en quatre facteurs semblait mieux représenter les données que les six autres modèles. Les indices d'ajustement de ces différentes structures factorielles ainsi que les coefficients des items pour la structure à quatre facteurs sont présentés aux Tableaux G.3 et G.4 de l'Appendice G. Néanmoins, puisque le modèle « hiérarchique à 6 facteurs » semblait également acceptable du point de vue factoriel et qu'il présentait d'autres avantages¹², c'est celui qui a été adopté pour la vérification des hypothèses de thèse. Dans cette optique, les variables de motif autonome et de motif contrôlé ont été formées à partir des scores aux sous-dimensions de motifs intrinsèque et indentifié, puis des scores aux sous-dimensions de motifs introjecté et extrinsèque respectivement. Les coefficients des items pour la structure « hiérarchique à 6 facteurs » sont présentés au Tableau G.5 de l'Appendice G.

¹² Parmi les raisons expliquant le choix de retenir le modèle « hiérarchique à 6 facteurs », mentionnons que, s'il existe un intérêt à voir l'influence distincte des motifs autonome et contrôlé sur les variables médiatrices et dépendantes du modèle, il existe peu d'intérêt à séparer encore davantage ces dimensions. Cela est d'ailleurs un choix commun dans la communauté scientifique s'intéressant à ce sujet, qui opte le plus souvent, et ce, de façon traditionnelle, pour une mesure unique d'autodétermination (e.g., Sheldon & Kasser, 1998; Sheldon & Elliot, 1999; Sheldon, Ryan, Deci, & Kasser, 2004) ou, plus récemment, pour deux mesures (motifs autonome et contrôlé) de ces concepts. Ce choix permettra donc une meilleure comparaison avec les recherches actuelles portant sur le sujet. De plus, rappelons que la mesure des motifs dans la présente thèse est constituée de 4 items, se répétant pour chacune des aspirations, pour un total de 24 items. Ainsi, bien qu'il soit possible de penser séparer les 6 items de motif intrinsèque, les 6 items de motif identifié, les 6 items de motif introjecté et les 6 items de motif extrinsèque, chacun de ces 6 items représente en réalité une seule idée. Dans cette optique, il semble préférable de présenter les résultats en fonction de deux dimensions de motifs, chacune constituée de deux idées (intrinsèque et identifié dans un premier cas, introjecté et extrinsèque dans un deuxième cas).

3.3.2 Besoins psychologiques

3.3.2.1 L'échelle de satisfaction des besoins de base au travail (W-BNS; Work-related basic need satisfaction scale; Van den Broeck et al., 2010)

Cette échelle comporte trois sous-échelles, représentant les trois besoins psychologiques de base de l'être humain, c'est-à-dire l'autonomie (e.g., je me sens libre de faire mon travail comme je crois qu'il est bon de le faire), la compétence (e.g., je maîtrise bien les tâches à mon travail) et l'affiliation sociale (e.g., au travail, j'ai le sentiment de faire partie d'un groupe). Elle compte 18 énoncés au total, lesquels sont évalués par les participants sur une échelle de type Likert en cinq points, allant de 1-totalement en désaccord à 5-totalement en accord. Les coefficients de fidélité pour les sous-échelles d'autonomie, compétence et affiliation sociale sont de .81, .85 et .82 respectivement (Van den Broeck et al., 2010). Un score total par sous-échelle (autonomie, compétence, affiliation sociale) est comptabilisé en faisant la moyenne des réponses des participants aux scores correspondant à chacune des sous-échelles. De même, pour les besoins de l'étude, un score total pour l'ensemble des énoncés pourrait être comptabilisé, représentant ainsi une variable de satisfaction des trois besoins psychologiques. En effet, lors de la validation initiale de l'échelle, l'analyse factorielle a démontré que l'échelle, bien qu'elle soit mieux représentée par ses trois sous-échelles, pouvait aussi être bien représentée par un seul facteur de satisfaction des besoins psychologiques (Van den Broeck et al., 2010). Enfin, cette échelle a été traduite en français, par ses auteurs, en suivant les normes de la commission internationale des tests (Hambleton, 1993), c'est-à-dire selon une procédure de type traduction et retraduction (Brislin, 1980). Pour la présente thèse, c'est cette version française qui a été utilisée (Van den Broeck et al., 2010). Toutefois, afin d'éviter qu'il n'y ait un quelconque chevauchement entre les concepts d'insatisfaction des besoins psychologiques contenus dans cette échelle et ceux de

frustration contenus dans l'échelle suivante, seuls les énoncés formulés positivement ont été utilisés (i.e., les huit énoncés d'insatisfaction n'ont pas été retenus); l'échelle de frustration des besoins qui est décrite ci-dessous permet pour sa part de mesurer la frustration des besoins psychologiques au travail. Celle-ci représente une meilleure mesure pour le concept de frustration des besoins psychologiques, puisqu'elle est conçue spécifiquement dans ce but, ce qui n'est pas le cas des énoncés inversés de l'échelle de satisfaction des besoins de base au travail. Les énoncés sélectionnés de l'échelle de satisfaction des besoins sont présentés à la section « satisfaction des besoins de base au travail » de l'Appendice F.

Une analyse factorielle exploratoire de type « composantes principales » avec rotation varimax a été effectuée et a permis de faire ressortir une solution factorielle en trois facteurs (autonomie, compétence et affiliation sociale), où chaque énoncé voit son coefficient de saturation (*loading*) s'exprimer sous le bon facteur. Par ailleurs, les coefficients de cohérence interne des sous-dimensions étaient les suivants : autonomie (.80), compétence (.89) et affiliation sociale (.78). Le coefficient de cohérence interne de l'échelle entière était le suivant : .83.

En plus de l'analyse factorielle exploratoire, des analyses factorielles confirmatoires ont été réalisées pour cette échelle. Celles-ci ont permis de comparer trois structures factorielles, soit une structure à un facteur (i.e., satisfaction des besoins), une structure à trois facteurs (satisfaction du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale) et une structure hiérarchique, où la satisfaction du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale sont représentées par trois facteurs de premier ordre, découlant d'un facteur de second ordre (i.e., satisfaction des besoins). Ces analyses ont permis de montrer qu'autant la structure en trois facteurs que la structure hiérarchique semblaient bien représenter les données. Puisque la structure hiérarchique représente un portrait plus complet et conforme à la théorie, c'est cette structure qui a été retenue pour la vérification des hypothèses. Les

indices d'ajustement de ces différentes structures factorielles ainsi que les coefficients des items pour la structure hiérarchique sont présentés aux Tableaux G.6 et G.7 de l'Appendice G.

3.3.2.2 L'échelle de frustration des besoins (Psychological need thwarting scale; Bartholomew, Ntoumanis, Ryan, & Thøgersen-Ntoumani, 2011; Gillet et al., 2012)

Cette échelle a été utilisée afin d'évaluer la frustration des besoins psychologiques des participants. Elle compte 12 énoncés dont les réponses sont données sur une échelle de type Likert en sept points allant de 1-totalement en désaccord à 7-totalement en accord. Ayant d'abord été développée pour être utilisée dans le monde du sport, la consigne a été modifiée par Gillet et ses collaborateurs (2012) pour correspondre au monde du travail. Plutôt que de lire « Dans mon sport... », comme cela était le cas dans l'échelle originale, la consigne est donc « Dans mon travail... ». Les trois sous-échelles sont aussi adaptées au monde du travail, c'est-à-dire que les expressions propres au sport ont été remplacées par des expressions propres au travail ou encore que des expressions propres au travail ont été ajoutées : l'autonomie (e.g., « je me sens empêché de faire des choix en ce qui concerne la façon dont je travaille » plutôt que « je me sens empêché de faire des choix en ce qui concerne la façon dont je m'entraîne »), la compétence (e.g., « il y a des situations au travail qui me font sentir incompetent » plutôt que « il y a des situations qui me font sentir incompetent ») et l'affiliation sociale (e.g., « je crois que mes collègues de travail ne m'aiment pas » plutôt que « je crois que les autres ne m'aiment pas »). De plus, ces mêmes auteurs ont également traduit l'échelle en français en suivant la procédure de la commission internationale des tests (Hambleton, 1993). Un score total par sous-échelle (autonomie, compétence, affiliation sociale) peut être comptabilisé en faisant

la moyenne des réponses des participants aux scores correspondant à chacune des sous-échelles. De plus, comme pour la satisfaction des besoins psychologiques, les sous-échelles de frustration des besoins peuvent être regroupées afin de former un seul facteur. Dans leur étude, Gillet et ses collègues (2012) ont obtenu un coefficient alpha de .91 pour l'ensemble de l'échelle. Cette échelle est présentée à la section « frustration des besoins » de l'Appendice F.

Pour la présente thèse, deux énoncés ont été retranchés (i.e., frustration du besoin de compétence : « Je me sens inadéquat parce que l'on ne me donne pas d'opportunités pour réaliser mon plein potentiel »; frustration du besoin d'affiliation sociale : « Je pense que certains collègues sont jaloux quand je réussis. »), en raison de l'analyse factorielle exploratoire et des analyses de cohérence interne, indiquant que ces deux énoncés n'appartenaient pas à leur facteur théorique.

Une fois ces deux énoncés retirés, une analyse factorielle exploratoire de type « composantes principales » avec rotation varimax a été effectuée et a permis de faire ressortir une solution factorielle en trois facteurs (autonomie, compétence et affiliation sociale), où chaque énoncé voit son coefficient de saturation (*loading*) s'exprimer sous le bon facteur. Par ailleurs, les coefficients de cohérence interne des sous-dimensions étaient les suivants : autonomie (.88), compétence (.81), affiliation sociale (.74). Le coefficient de cohérence interne de l'échelle entière était le suivant : .90. Un coefficient de cohérence interne combinant l'échelle de satisfaction des besoins de base au travail et la frustration des besoins a également été calculé. Il était d'une valeur de .91.

En plus de l'analyse factorielle exploratoire, des analyses factorielles confirmatoires ont été réalisées pour cette échelle. Celles-ci ont permis de comparer trois structures factorielles, soit une structure à un facteur (i.e., frustration des besoins), une structure à trois facteurs (frustration du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale) et une structure hiérarchique, où la frustration du besoin d'autonomie, de

compétence ainsi que celle du besoin d'affiliation sociale sont représentées par trois facteurs de premier ordre, découlant d'un facteur de second ordre (i.e., frustration des besoins). Ces analyses ont permis de montrer qu'autant la structure en trois facteurs que la structure hiérarchique semblaient bien représenter les données. Puisque la structure hiérarchique représente un portrait plus complet et conforme à la théorie, c'est cette structure qui a été retenue pour la vérification des hypothèses. Les indices d'ajustement de ces différentes structures factorielles ainsi que les coefficients des items pour la structure hiérarchique sont présentés aux Tableaux G.8 et G.9 de l'Appendice G.

Enfin, dans l'optique d'examiner la structure factorielle entière de la satisfaction et de la frustration des besoins, des analyses factorielles confirmatoires ont été réalisées conjointement pour ces deux échelles. Celles-ci ont permis de comparer huit structures factorielles, soit 1) un modèle à un facteur total de satisfaction des besoins (combinant les items de satisfaction et de frustration), 2) un modèle à deux facteurs de satisfaction et frustration des besoins, 3) un modèle à trois facteurs totaux de satisfaction du besoin d'autonomie (combinant les items de satisfaction et de frustration de ce besoin), de compétence (combinant les items de satisfaction et de frustration de ce besoin) et d'affiliation sociale (combinant les items de satisfaction et de frustration de ce besoin), 4) un modèle à six facteurs (satisfaction du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale et frustration du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale), 5) un modèle «hiérarchique à 3 facteurs», où la satisfaction et la frustration des besoins sont représentés par deux facteurs de premier ordre, découlant d'un facteur de second ordre (i.e., facteur total de satisfaction des besoins, combinant les items de satisfaction et de frustration), 6) un modèle «hiérarchique à 4 facteurs», où le total de la satisfaction du besoin d'autonomie (combinant les items de satisfaction et de frustration de ce besoin), le total de la satisfaction du besoin de compétence (idem) et le total du besoin d'affiliation sociale (idem) sont représentés par trois facteurs de premier ordre,

découlant d'un facteur de second ordre (i.e., total de la satisfaction des besoins, combinant les items de satisfaction et de frustration), 7) un modèle «hiérarchique à 7 facteurs», où la satisfaction du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale et la frustration du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale sont représentées par six facteurs de premier ordre, découlant d'un facteur total de second ordre (i.e., facteur total de satisfaction des besoins, combinant les items de satisfaction et de frustration) et finalement 8) un modèle «hiérarchique à 8 facteurs», où la satisfaction du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale et la frustration du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale sont représentés par six facteurs de premier ordre, découlant de deux facteurs de second ordre, (i.e., satisfaction des besoins et frustration des besoins). Ces analyses ont permis de montrer que la structure «hiérarchique à 8 facteurs» semblait mieux représenter les données que les sept autres modèles, bien que le modèle en 6 facteurs aurait été un deuxième choix acceptable¹³. De plus, mentionnons que ce résultat concorde avec les analyses factorielles confirmatoires qui ont été effectuées séparément pour les deux échelles liées aux besoins psychologiques. Ainsi, c'est la structure «hiérarchique à 8 facteurs» qui a été adoptée pour la vérification des hypothèses de thèse. Dans cette optique, les variables de satisfaction et de frustration des besoins psychologiques ont été formés à partir des sous-dimensions de satisfaction du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale, puis de frustration du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale respectivement. Les indices d'ajustement de ces différentes structures factorielles ainsi que les coefficients des items pour la structure adoptée sont présentés aux Tableaux G.10 et G.11 de l'Appendice G.

¹³ En effet, le modèle «hiérarchique 8 facteurs» possède un meilleur coefficient d'AIC et de meilleurs indices d'ajustement que le modèle en six facteurs. Néanmoins, le fait que le modèle en six facteurs possède un meilleur coefficient de CAIC en ferait un deuxième choix acceptable.

3.3.3 Succès de carrière

3.3.3.1 L'échelle de satisfaction de carrière (Career satisfaction scale; Bravo Bouyssy, 2004; Greenhaus et al., 1990)

Cette échelle, qui semble être la meilleure disponible dans la documentation scientifique (Oberfield, 1993), est aussi celle qui est la plus utilisée pour mesurer la satisfaction par rapport à la carrière (i.e., succès subjectif de carrière). Elle comprend cinq énoncés répondus sur une échelle de type Likert en cinq points allant de 1- fortement en désaccord à 5- fortement d'accord (e.g., je suis satisfait du succès de j'ai atteint dans ma carrière). Elle possède un alpha de Cronbach de .88. Une étude a permis de valider la structure en un facteur de l'échelle (Judge et al., 1995). Ainsi, un score total est obtenu pour cette échelle en additionnant les scores aux cinq énoncés et en divisant ce résultat par cinq. Par ailleurs, cette échelle a été traduite en français (Bravo Bouyssy, 2004). La version française de l'échelle de satisfaction de carrière a donc été utilisée lors de la présente thèse. Celle-ci est présentée dans la section « succès de carrière subjectif » de l'Appendice F.

Dans la présente thèse, une analyse factorielle exploratoire de type « composantes principales » a permis de confirmer la structure en un facteur de l'échelle (facteur de succès de carrière subjectif). Enfin, le coefficient de cohérence interne pour cette échelle est de .88, ce qui peut être qualifié comme un bon indice de la fidélité de cette échelle, en plus de correspondre exactement au coefficient alpha trouvé par les auteurs de l'échelle (Greenhaus et al., 1990; Bravo Bouyssy, 2004).

En plus de l'analyse factorielle exploratoire, une analyse factorielle confirmatoire a été réalisée et a permis de montrer que la structure en un facteur unique semblait effectivement bien représenter les données. Les indices d'ajustement de cette

structure factorielle ainsi que les coefficients des items sont présentés aux Tableaux G.12 et G.13 de l'Appendice G.

3.3.3.2 Mesure du succès de carrière objectif (énoncés traduits de la mesure de Objective career success; Abele & Spurk, 2009b)

Afin de mesurer le succès de carrière objectif de la façon la plus globale possible, un index composé de cinq énoncés représentant à la fois les aspects salariaux, promotionnels et les aspects hiérarchiques du succès objectif a été utilisé. Celui-ci est inspiré d'un index développé par Abele et ses différents collaborateurs (Abele & Spurk, 2009b; Abele & Wiese, 2008), à quelques différences près (i.e., le salaire est mesuré annuellement plutôt que mensuellement, évalué en dollars canadiens plutôt qu'en Euro, codé de 0 à 5 points plutôt qu'en 13 points et un énoncé a été ajouté afin de tenir compte des promotions obtenues par les individus). Cet index est donc formé d'un énoncé sur le salaire annuel avant impôt, d'un énoncé sur le nombre de promotions obtenues depuis l'obtention du dernier diplôme et de trois énoncés sur le statut hiérarchique, c'est-à-dire sur la permission de déléguer, sur la responsabilité de projets et sur l'occupation d'une position hiérarchique officielle.

L'énoncé sur le salaire annuel est codé de 0 à 5. Pour s'assurer d'avoir une variabilité représentative de la réalité de l'échantillon, les différents seuils de salaire pour obtenir 1, 2, 3, 4 ou 5 points ont été identifiés grâce à l'examen de la distribution des réponses. Ainsi, si le participant n'avait aucun salaire, il obtenait un score de 0. Les réponses inférieures au salaire correspondant au 20^{ème} percentile de l'échantillon ont été codées 1 (i.e., 43 500\$); les réponses comprises entre le 20^{ème} et le 40^{ème} percentile ont été codées 2 (i.e., 43 500\$-57 500\$); les réponses comprises entre le 40^{ème} et le 60^{ème} percentile ont été codées 3 (i.e., 57 500\$-70 500\$); les réponses comprises entre le 60^{ème} et le 80^{ème} percentile ont été codées 4 (i.e., 70 500\$-

89 000\$); les réponses comprises entre le 80^{ème} et le 100^{ème} percentile ont été codées 5 (i.e., 89 000\$ et plus).

L'énoncé sur le nombre de promotions obtenues depuis la diplomation a été codé 0, 1, 2, 3, 4 ou 5, de façon à ce que chaque nombre représente le nombre de promotions obtenues depuis la diplomation et que 5 corresponde à 5 promotions ou plus.

Finalement, les trois énoncés sur le statut hiérarchique, d'abord répondus de façon dichotomique par les participants (0=non et 1=oui), ont par la suite été multipliés par cinq pour les recoder sur 5 points (0=non et 5=oui), puis la moyenne des trois énoncés sur le statut hiérarchique a été calculée.

Un score total de succès objectif a enfin été obtenu en additionnant les scores aux 3 dimensions (salaire, promotions et statut hiérarchique) et en divisant ce résultat par trois, de façon à accorder un poids équivalent à chacune de ces dimensions.

Ainsi, le score total, obtenu en additionnant les diverses réponses des participants, varie entre 0 et 5, où 0 représente la possible absence de facteurs de succès objectif chez le sujet et où un plus grand score correspond à un plus grand succès objectif; 5 étant le maximum qu'il soit possible d'obtenir.

Une analyse factorielle exploratoire de type « composantes principales » a été effectuée afin de déterminer la structure de cet index et les résultats obtenus démontrent qu'un facteur unique de succès objectif de carrière peut être extrait à partir de ces énoncés. Le coefficient alpha obtenu pour la mesure du succès objectif est de .70, ce qui démontre que l'index ainsi créé présente une fidélité satisfaisante. Cette mesure est présentée à l'Appendice F, à la section « succès de carrière objectif ».

En plus de l'analyse factorielle exploratoire, une analyse factorielle confirmatoire a été réalisée et a permis de montrer que la structure en un facteur de succès de carrière

objectif semblait effectivement bien représenter les données. Les indices d'ajustement de cette structure factorielle ainsi que les coefficients des items sont présentés aux Tableaux G.14 et G.15 de l'Appendice G.

3.3.4 Bien-être subjectif au travail

Divers modèles d'analyse, bâtis à partir des trois mêmes composantes (affect positif au travail, affect négatif au travail et satisfaction au travail) du bien-être subjectif, ont été utilisés dans les recherches passées (Busseri & Sadava, 2011). Pour les besoins de cette étude, le bien-être subjectif au travail est opérationnalisé à partir d'un modèle, où la variable de bien-être subjectif au travail est comprise comme une « macro » variable tandis que la satisfaction au travail, les affects positifs au travail ainsi que l'absence d'affects négatifs au travail représentent les sous-dimensions qui la composent. Pour ce faire, puisque les dimensions émotive (affects positifs et négatifs) et cognitive (satisfaction en emploi) sont évaluées sur des échelles en cinq et sept points respectivement, leurs scores ont d'abord été convertis sur une base commune, en sept points, pour former la variable de bien-être subjectif au travail. Une règle de trois a donc simplement été appliquée aux trois dimensions. De plus, les scores d'affects négatifs ont été inversés (e.g., une personne qui avait un score de 1 à l'énoncé « nerveux » s'est vue attribuer le score 5) avant de former le score total de bien-être subjectif au travail.

Il est à noter que le premier énoncé d'affect positif au travail (i.e., « Alerte ») a dû être retiré suite aux analyses factorielles exploratoires et aux analyses de cohérence interne des dimensions, étant donné que celles-ci ont révélé que cet énoncé ne semblait pas appartenir à son facteur théorique. Ainsi, le coefficient alpha obtenu pour le score total de bien-être subjectif au travail, dont un énoncé d'affect positif a été retiré, est de .88, tandis que les coefficients alpha pour les 3 dimensions sont les

suivants : affects positifs (.84), absence d'affects négatifs (.75) et satisfaction au travail (.91). Par ailleurs, mentionnons qu'une fois cet énoncé retiré, une analyse factorielle exploratoire de type « composantes principales » a permis de retrouver une solution factorielle comprenant les trois dimensions de cette variable de bien-être subjectif au travail (affects positifs, absence d'affects négatifs et satisfaction au travail).

En plus de l'analyse factorielle exploratoire, des analyses factorielles confirmatoires ont été réalisées pour ces échelles. Celles-ci ont permis de comparer trois structures factorielles, soit une structure à un facteur (i.e., bien-être subjectif au travail), une structure à trois facteurs (affects positifs, absence d'affects négatifs et satisfaction au travail) et une structure hiérarchique, où les affects positifs, l'absence d'affects négatifs et la satisfaction au travail sont représentés par trois facteurs de premier ordre, découlant d'un facteur de second ordre (i.e., bien-être subjectif au travail). Ces analyses ont permis de montrer qu'autant la structure en trois facteurs que la structure hiérarchique semblaient bien représenter les données. Puisque la structure hiérarchique représente un portrait plus complet et conforme à la théorie, c'est cette structure qui a été retenue pour la vérification des hypothèses. Les indices d'ajustement de ces différentes structures factorielles ainsi que les coefficients des items pour la structure hiérarchique sont présentés aux Tableaux G.16 et G.17 de l'Appendice G.

Les informations spécifiques quant à chacune de ces échelles sont présentées ci-dessous.

3.3.4.1 L'échelle internationale d'affects positifs et d'affects négatifs – version courte (I-PANAS-SF; International positive affect and negative affect schedule short-form; Gaudreau, Sanchez, & Blondin, 2006; Thompson, 2007; Watson, Clark, & Tellegen, 1988)

La version courte (Thompson, 2007) de l'échelle d'affects positifs et négatifs (Watson et al., 1988) a été utilisée pour mesurer la dimension émotive du concept de bien-être subjectif au travail. Cette dernière possède de bonnes propriétés psychométriques et elle représente une des échelles les plus souvent utilisées pour mesurer les divers affects des individus (Linley et al., 2009). La version courte de cette échelle a été construite de façon à conserver une validité de contenu élevée, c'est-à-dire pour représenter l'étendue des affects originalement compris dans l'échelle (Thompson, 2007). Celle-ci compte donc 10 énoncés mesurant les affects positifs (e.g., alerte) et négatifs (e.g., fâché) des individus au travail. Ses deux sous-échelles comptent 5 énoncés chacune ($\alpha = .74$ pour la sous-échelle d'affects négatifs et $\alpha = .80$ pour la sous-échelle d'affects positifs; Thompson, 2007). Les réponses sont données sur une échelle de type Likert en cinq points, allant de 1-très peu ou pas du tout à 5-énormément ou toujours. Un score total d'affect positif et un score total d'affect négatif sont calculés en faisant la moyenne des réponses des participants aux énoncés correspondant à chacune de ces dimensions. De plus, l'échelle originale a été traduite et validée en français par Gaudreau et ses collègues (2006). Pour la présente thèse, les énoncés sélectionnés dans la version courte de l'échelle ont été tirés de cette traduction. Ces énoncés sont présentés à l'Appendice F, à la section « affects positifs et négatifs au travail ».

3.3.4.2 L'échelle de satisfaction globale au travail (SWWS; Satisfaction with work scale; Bérubé, Gagné, Houliort, & Koestner, 2007; Blais, Lachance, Forget, Richer, & Dulude, 1991)

Les énoncés de cette échelle sont inspirés de l'échelle de satisfaction de vie de Diener, Emmons, Larsen et Griffin (1985), traduite en français par Blais, Vallerand, Pelletier et Brière (1989). Cette dernière est reconnue comme une mesure valide et fidèle de la satisfaction de vie en général. La version adaptée au travail par Blais, Lachance, Forget, Richer et Dulude en 1991, a donc été utilisée pour mesurer la composante cognitive du bien-être subjectif au travail. Elle compte cinq énoncés (e.g., en général, le type de travail que je fais correspond de près à ce que je veux dans la vie), tous reliés à un seul facteur. Les énoncés de l'échelle de satisfaction du travail sont répondus sur une échelle de Likert en sept points allant de 1-pas du tout en accord à 7-très fortement en accord. Un score total de satisfaction est donc calculé à partir de la moyenne des scores sur sept obtenus aux cinq énoncés. Cette version canadienne-française a été validée et possède un coefficient de fidélité de .80, alors qu'il est de .73 pour la version anglaise de l'échelle (Bérubé et al., 2007). L'échelle de satisfaction globale au travail est présentée à l'Appendice F à la section « satisfaction globale au travail ».

3.3.5 Variables de contrôle

À ces instruments s'ajoutent quelques énoncés mesurant des variables sociodémographiques, telles que l'âge, le genre (codée 1 = femme, 2 = homme), le statut d'emploi (codée 1 = temps plein, 2 = temps partiel et 3 = sans emploi), l'expérience professionnelle sur le marché du travail et le niveau du dernier diplôme obtenu (codée 1 = microprogramme de premier cycle, 2 = certificat, 3 = baccalauréat, 4 = micropogramme de deuxième cycle, 5 = DESS, 6 = maîtrise et 7 = doctorat), soit parce que celles-ci sont considérées comme des variables pouvant avoir une influence sur la carrière, soit parce qu'elles représentent un critère d'inclusion à l'étude. Ceux-ci sont présentés à l'Appendice F, à la section « variables sociodémographiques ».

CHAPITRE IV

RÉSULTATS

Ce chapitre a pour objectif de présenter les résultats obtenus. Il est divisé en trois sections, soit d'abord une section traitant des analyses préliminaires effectuées. La deuxième section présente les résultats des analyses principales en lien avec les hypothèses de l'étude et, finalement, la troisième et dernière section présente les résultats d'analyses supplémentaires, testant différents effets d'interactions des variables indépendantes.

4.1 Analyses préliminaires

Dans un premier temps, les données ont été nettoyées à l'aide du logiciel SPSS (version 16.0). Tel que mentionné dans la section de la méthodologie traitant des participants, l'analyse des questionnaires a révélé qu'aucun des répondants n'était sans emploi. Ainsi, il n'a pas été nécessaire d'exclure de répondants sur la base de ce critère. Toutefois, 120 cas ont dû être supprimés puisqu'ils dépassaient le seuil généralement recommandé de 5% de données manquantes (Tabachnick & Fidell, 2007) alors que 7 cas ont été retranchés puisqu'ils présentaient des valeurs extrêmes multivariées, portant l'échantillon de 819 à 692 participants.

Une fois cette étape complétée, les réponses aux questions ouvertes des participants ont été vérifiées pour s'assurer qu'elles ne contenaient pas d'erreur due, par exemple,

au transfert des données de la plate-forme de collecte de données vers le logiciel d'analyse (e.g., reconnaissance des « , » et des « . » par les logiciels). Les erreurs s'étant glissées dans les réponses des participants ont été corrigées (e.g., à la question portant sur le nombre d'années expérience, un participant, dont l'âge est de 32 ans, avait inscrit 95 ans. Le nombre d'années d'expérience a été modifié pour 9,5 ans).

Les données manquantes ont été analysées, puis traitées. Plus précisément, une analyse des modèles de valeurs manquantes a été effectuée (test de Little pour le MCAR : $\chi^2(14605) = 12204.62, p > 0.05$). Le résultat non significatif indique que les valeurs manquantes étaient aléatoires. De plus, selon les statistiques calculées pour chacun des énoncés, ceux-ci possèdent 5% de valeurs manquantes ou moins. Plus spécifiquement, l'énoncé qui possède le plus de valeurs manquantes est celui portant sur le salaire annuel des participants (5%), suivi de l'âge (4%) et du nombre de promotions obtenu (3%). Ces résultats reflètent l'hésitation que certains participants peuvent avoir à fournir des informations qu'ils jugent personnelles, même dans le cadre d'une étude scientifique. Les autres énoncés comportaient 1% de valeurs manquantes ou moins. Les valeurs manquantes ont donc été remplacées dans la base de données selon la procédure appelée « expectation-maximisation algorithm ». Comme son nom l'indique, cet algorithme suit une procédure itérative en deux étapes, permettant d'estimer, au moyen d'une approche de maximum de vraisemblance, les valeurs manquantes (Allison, 2003). Selon Kline (2011), cette approche serait préférable aux méthodes traditionnellement utilisées pour remplacer les données manquantes (e.g., exclusion des valeurs manquantes selon une approche « listwise » ou « pairwise », méthodes d'imputation simples telles qu'une estimation basée sur la moyenne ou une estimation à l'aide d'une régression), étant donné qu'elle risquerait moins de créer des estimations biaisées. Les valeurs manquantes ainsi remplacées ont également été arrondies, de façon à s'apparenter aux valeurs discontinues des diverses échelles de réponses.

D'autres postulats de base propres aux analyses visées (e.g., équations structurelles) ont également été vérifiés (i.e., la normalité des variables, l'absence de multicollinéarité ou de singularité entre les variables; Kline, 2011). Le cumul des informations tirées de l'analyse des histogrammes, des rapports d'asymétrie et d'aplatissement ainsi que des tests de Kolmogorov-Smirnov (KS) et de Shapiro-Wilk (SW) indique que certaines variables s'écartent quelque peu de la normalité. De la même façon, le coefficient de Mardia normalisé montre une déviation par rapport à la normalité multivariée (coefficient de Mardia = 11.60). Pour y remédier, l'utilisation d'une méthode d'analyse robuste a donc été employée pour effectuer les analyses d'équations structurelles (i.e., correction Satorra-Bentler appliquée à la méthode de maximum de vraisemblance; Satorra, 1994). Mentionnons toutefois que dans de grands échantillons, de faibles écarts par rapport à la normalité peuvent amener à conclure que les données sont anormalement distribuées (Field, 2009). En fait, dans de grands échantillons comme celui utilisé pour la présente recherche, une distribution de données qui s'écarte significativement de la normalité dévie souvent trop peu pour avoir un impact sur les conclusions (Tabachnick & Fidell, 2007). Dans ces conditions, l'emploi d'une procédure agissant contre la non-normalité des données permet donc d'assurer une justesse encore plus grande aux conclusions tirées.

Puisqu'un préalable important pour pouvoir réaliser les analyses d'équations structurelles est d'éviter qu'il n'y ait de relation presque parfaite (multicollinéarité) ou parfaite (singularité) entre les variables, les corrélations entre les variables ont été examinées. Ces analyses ont permis de repérer, tel qu'on pouvait s'y attendre, une corrélation de .90 entre la variable d'âge des participants et leur expérience professionnelle sur le marché du travail. Ainsi, uniquement l'âge des participants a été inclus aux analyses subséquentes, puisque ces deux variables représentaient d'une certaine façon le même phénomène, soit la progression des individus dans le temps. Les ratios de tolérance et de VIF (i.e., en anglais « variation inflation factor ») ont

également été examinés. Puisqu'aucun indice de tolérance n'est inférieur à 0.10 et qu'aucun indice de VIF n'est supérieur à 10, il est possible de conclure que les variables ne sont pas multicorrélées entre elles. Les résultats précis apparaissent au Tableau 4.1.

Tableau 4.1

Résultats des analyses de colinéarité

Variable	Tolérance	VIF
Groupe	.71	1.42
Âge	.62	1.63
Genre	.92	1.09
Statut d'emploi	.83	1.21
Degré de scolarité	.80	1.25
Aspiration de relations sociales	.77	1.30
Aspiration de contribution à la société	.73	1.37
Aspiration d'acceptation de soi	.69	1.44
Aspiration de succès financier	.57	1.75
Aspiration d'image	.53	1.89
Aspiration de popularité	.57	1.74
Motif autonome	.44	2.27
Motif contrôlé	.77	1.30
Succès de carrière objectif	.46	2.16
Satisfaction des besoins psychologiques	.45	2.21
Frustration des besoins psychologiques	.45	2.23
Succès de carrière subjectif	.49	2.06
Bien-être subjectif au travail	.34	2.97

Note. Variable dépendante : Identifiant des participants.

Par ailleurs, le coefficient de détermination de la matrice associée aux données était positif et plus grand que zéro, la condition de non-singularité se trouvait donc également respectée.

L'influence de diverses variables potentiellement confondantes (variables sociodémographiques) sur les variables dépendantes ou médiatrices a ensuite été vérifiée. Mentionnons également que puisque les données ont été collectées auprès de quatre établissements, formant essentiellement deux grands groupes de participants, soit les diplômés universitaires et les membres d'un Ordre professionnel, une variable de groupe (codée 1 = diplômés universitaires et 2 = membres de l'Ordre professionnel) est également incluse dans les analyses pour tenir compte de l'effet qu'elle pourrait avoir sur les variables dépendantes et médiatrices. Pour vérifier l'effet de ces différentes variables de contrôle, la méthode des régressions multiples a été utilisée, car elle permet de vérifier le pourcentage de variance d'une variable dépendante expliquée à l'aide d'un ensemble de variables (Field, 2009). Le Tableau 4.2 suivant présente les résultats de ces analyses, où les tailles d'effet sont rapportées (R^2), afin d'estimer le pourcentage de variance attribuable aux variables de contrôle. De même, les coefficients de régression standardisés (β) et leur seuil de signification (p) sont rapportés.

Tableau 4.2

Résultats des analyses de régressions multiples examinant l'effet des variables de contrôle sur la satisfaction des besoins psychologiques, la frustration des besoins psychologiques, le succès de carrière subjectif et le bien-être subjectif au travail

Variables de contrôle	Variable médiatrice et variables dépendantes			
	Satisfaction des besoins psychologiques β	Frustration des besoins psychologiques β	Succès de carrière subjectif β	Bien-être subjectif au travail β
Groupe	.08	-.09*	.14***	.07
Âge	.11**	-.06	.19***	.18***
Genre	-.01	.02	-.04	-.03
Statut d'emploi	-.08	.02	-.19***	-.10**
Degré de scolarité	.03	-.07	.09*	.07
R ²	.03**	.02	.11***	.06***

Note. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Puisque toutes ces variables, à l'exception du genre, ont démontré avoir un effet significatif sur l'une ou l'autre des différentes variables dépendantes et médiatrices, elles ont été intégrées aux analyses principales dans l'optique de contrôler leur effet sur les variables dépendantes et médiatrices. Ainsi, il est possible de connaître la portion de variance qui est attribuable uniquement aux variables d'intérêt (e.g., contenu et motif des aspirations, succès objectif, besoins psychologiques).

Finalement, des analyses descriptives ont été effectuées sur l'ensemble des données. Le Tableau 4.3 qui suit montre les moyennes et écarts-types des différentes variables incluses dans la présente étude. Il montre également les coefficients de cohérence interne de chacune des variables de l'étude ainsi que les coefficients de corrélation entre ces variables.

Tableau 4.3

Sommaire des moyennes, écarts-types, alpha de Cronbach et corrélations bivariées entre les variables de l'étude

Variables	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1. Aspiration de relations sociales	5.51	.84	(.70)																	
2. Aspiration de contribution à la société	5.07	1.26	.23**	(.88)																
3. Aspiration d'acceptation de soi	6.07	.72	.25**	.29**	(.70)															
4. Aspiration de succès financier	3.89	1.33	.05	.04	.25**	(.88)														
5. Aspiration d'image	4.29	1.43	.14**	.10**	.30**	.51**	(.89)													
6. Aspiration de popularité	3.02	1.29	.10*	.21**	.21**	.48**	.48**	(.88)												
7. Motif autonomie	3.47	.61	.30**	.38**	.45**	.44**	.57**	.51**	(.83)											
8. Motif contrôle	1.72	.67	.07	.14**	-.05	.24**	.27**	.29**	.17**	(.88)										
9. Succès de carrière objectif	2.60	1.25	-.10**	-.09*	.12**	.06	.13**	.07	.09*	-.09*	(.70)									

Note. Les moyennes du contenu des aspirations, de la frustration des besoins et du bien-être subjectif au travail sont sur une échelle allant d'un à sept tandis que la moyenne du succès subjectif, des motifs des aspirations et de la satisfaction des besoins est sur une échelle d'un à cinq. Celle du succès objectif est sur une échelle de zéro à cinq. Les variables de groupe et de genre sont dichotomiques (groupe 1 = diplômés universitaires, groupe 2 = membres d'un ordre professionnel; 1 = femme et 2 = homme). Le statut d'emploi est codé 1 = temps plein, 2 = temps partiel. Le degré de scolarité est codé 1 = microprogramme de premier cycle, 2 = certificat, 3 = baccalauréat, 4 = microprogramme de deuxième cycle, 5 = DESS, 6 = maîtrise et 7 = doctorat.

Alpha de Cronbach sur la diagonale.

* $p < .05$; ** $p < .01$.

Tableau 4.3 (suite)

Sommaire des moyennes, écarts-types, alpha de Cronbach et corrélations bivariées entre les variables de l'étude

Variables	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
10. Satisfaction des besoins psychologiques	3.88	.58	.25**	.01	.17**	-.01	.08*	.07	.16**	-	.30**	(.83)								
11. Frustration des besoins psychologiques	2.13	.98	-.02	.10**	-.05	.07	.01	.05	-.03	.27**	.26**	.60**	(.90)							
12. Succès de carrière subjectif	3.80	.79	.10*	.01	.21**	-.07	.09*	.06	.14**	.12**	.45**	.49**	.43**	(.88)						
13. Bien-être subjectif au travail	5.37	.84	.11**	-.01	.12**	-.07	.06	.00	.13**	.17**	.34**	.67**	.68**	.64**	(.88)					
14. Groupe	-	-	-	-.04	.17**	.09*	.20**	.05	.13**	-.06	.38**	.11**	-.08*	.19**	.11**	-				
15. Âge	36.69	9.62	-.06	.05	.06	-.09*	.01	.04	.08*	.12**	.56**	.13**	-.07	.22**	.19**	.20**	-			
16. Genre	-	-	.08*	.01	-.01	.06	.01	.15**	.01	.07	.14**	-.00	.02	-.02	-.01	-.05	.14**	-		
17. Statut d'emploi	-	-	.00	.15**	-	-	-	-.01	-.06	.03	-	-.09*	.03	-	-	-	-.02	.02	-	
18. Degré de scolarité	4.42	1.58	.05	.08*	-.05	-	-	.04	-	.01	-	-.01	-.03	.02	.03	-	.04	.01	.12**	-
											.14**					.36**				

L'examen des corrélations entre les variables d'intérêt présentées au Tableau 4.3 permet de constater un support préliminaire envers les hypothèses avancées, puisque plus de la moitié des variables d'intérêt semblent entretenir des relations allant dans le sens postulé (relation positive ou négative).

Notamment, en ce qui concerne les relations entre le contenu des aspirations et les variables médiatrices et dépendantes, il est possible d'observer que les aspirations de relations sociales et les aspirations d'acceptation et développement de soi sont corrélées positivement avec la satisfaction des besoins psychologiques, le bien-être subjectif au travail et le succès de carrière subjectif. Contrairement à ce qui serait attendu, l'aspiration de contribution à la société est corrélée positivement avec la frustration des besoins psychologiques et l'aspiration d'image professionnelle est corrélée positivement avec la satisfaction des besoins psychologiques et le succès de carrière subjectif.

En ce qui concerne les relations entre le motif des aspirations et les variables médiatrices et dépendantes, le motif autonome est corrélé positivement à la satisfaction des besoins psychologiques, le succès de carrière subjectif et le bien-être subjectif au travail. Le motif contrôlé est corrélé positivement à la frustration des besoins psychologiques et négativement à la satisfaction des besoins psychologiques, le succès de carrière subjectif et le bien-être subjectif au travail.

Le succès de carrière objectif est corrélé négativement à la frustration des besoins psychologiques et positivement à la satisfaction des besoins psychologiques, au succès de carrière subjectif et au bien-être subjectif au travail.

Enfin, la satisfaction des besoins psychologiques est corrélée positivement au succès de carrière subjectif et au bien-être subjectif au travail tandis que la frustration des besoins psychologiques est corrélée négativement avec ces deux mêmes variables.

Les analyses principales permettront donc de vérifier si ces relations se maintiennent lorsqu'on prend en considération l'ensemble des variables plutôt que les variables une à une.

4.2 Analyses principales

4.2.1 Objectif 1

Afin de répondre au premier objectif de la présente thèse visant à vérifier si les deux caractéristiques des aspirations de carrière (contenu et motif) et le succès de carrière objectif sont effectivement reliés avec le bien-être subjectif au travail, le succès de carrière subjectif ainsi que la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques (hypothèses 1, 2, 3 et 4), des analyses d'équations structurelles ont été réalisées à l'aide du logiciel EQS (version 6.1 pour Windows). Bien que ces hypothèses auraient aussi pu être évaluées grâce à des régressions multiples, des analyses d'équations structurelles ont été privilégiées, de façon à tester de manière simultanée l'apport des différentes variables indépendantes sur l'ensemble des variables dépendantes.

L'analyse de modélisation par équations structurelles a donc été effectuée en trois étapes. Premièrement, le modèle a été spécifié, ce qui signifie que les hypothèses de recherche ont été exprimées sous la forme d'un modèle d'équations structurelles. De plus, celui-ci a été spécifié en intégrant les variables sociodémographiques.

Lorsque le modèle par équations structurelles est spécifié, il est possible de vérifier si le nombre de participants est suffisant pour procéder aux analyses en fonction d'un ratio entre le nombre de participants et le nombre de paramètres libres du modèle (Kline, 2005, 2011). De façon générale, il a été établi qu'un ratio de 10 participants pour 1 paramètre libre soit suffisant pour procéder aux analyses souhaitées (Kline,

2005). Pour calculer le nombre de paramètres libres, il faut d'abord connaître le nombre de paramètres compris dans le modèle. Selon Kline (2011, p. 96, traduction libre), celui-ci peut être calculé en additionnant « 1) tous les effets directs des variables exogènes sur les variables endogènes ou des variables endogènes entre elles, ainsi que 2) les variances associées aux variables et les covariances entre les variables exogènes ». Le modèle spécifié comporte donc 166 paramètres libres, ce qui signifie que l'échantillon disponible est petit ($692 < 1660$) pour procéder aux analyses. Les limites associées à ce ratio sont discutées plus amplement dans le chapitre suivant.

Deuxièmement, une vérification a été effectuée, à savoir si le modèle était identifié ou suridentifié, de façon à s'assurer qu'il existe une estimation possible des paramètres du modèle, voire une seule estimation. Un modèle est identifié ou suridentifié lorsque le nombre d'observations est égal au nombre de paramètres libres ou que le nombre d'observations est plus élevé que le nombre de paramètres libres respectivement (Kline, 2011). Dans ce cas-ci, le modèle comporte 171 observations et 166 paramètres libres, ce qui signifie qu'il existe au moins une solution possible (car le nombre de degrés de liberté est supérieur à 0). Cependant, puisqu'il existe plus qu'une seule solution au modèle, cela signifie aussi que les estimations qui seront trouvées permettront d'infirmer l'hypothèse du modèle indépendant, sans toutefois permettre de confirmer le modèle de recherche.

Troisièmement, les paramètres des modèles ont été estimés. Le modèle a alors été évalué à l'aide des données recueillies, c'est-à-dire que l'ajustement du modèle aux données a été vérifié. Pour ce faire, la technique de « maximum de vraisemblance » a été utilisée, mais celle-ci a été corrigée par la procédure proposée par Satorra et Bentler (1994) permettant d'ajuster le test du chi carré à une condition de non-normalité, tel que mentionné précédemment.

Il est généralement reconnu qu'un modèle possède un bon ajustement aux données lorsque son chi-carré est non significatif. Par ailleurs, plusieurs autres indices ont été utilisés pour évaluer l'ajustement. Entre autres, les indices de « root mean square error of approximation » (RMSEA) ainsi que son intervalle de confiance et le « comparative fit index » (CFI) ont été employés, puisqu'ils représentent les indices les plus fréquemment utilisés en recherche. Selon les auteurs, les valeurs cibles de ces indices peuvent varier. Par exemple, pour Tabachnik et Fidell (2007), un indice de RMSEA inférieur à 0,06 et un indice de CFI supérieur à 0,95 indiquent que le modèle est très bien ajusté aux données. Pour Kline (2005), un RMSEA inférieur à 0,05 est très bon, s'il est compris entre 0,05 et 0,08 il est acceptable et s'il est supérieur à 0,10, il indique un faible ajustement du modèle tandis qu'un CFI supérieur à 0,90 indique un bon ajustement aux données. Le « Bentler-Bonett normed fit index » (NFI) ainsi que le « Incremental fit index » (IFI), soit d'autres indices d'ajustement de type comparatif, ont également été utilisés. Plus la valeur de ces indices est grande (e.g., plus grande que 0,95), plus le modèle paraît avoir un bon ajustement aux données (Tabachnick & Fidell, 2007). Un indice d'ajustement absolu, plutôt que comparatif, a également été utilisé, soit le « MacDonald fit index » (MFI). Encore une fois, une valeur élevée est recherchée pour cet indice (Tabachnick & Fidell, 2007). Enfin, les deux indices de degré de parcimonie disponible avec l'estimation ML robuste (i.e., comprenant la correction de Satorra-Bentler), ont également été utilisés : le « Akaike Information Criterion » (AIC) et le « Consistent Akaike Information Criterion » (CAIC). Plus les valeurs de ces indices sont petites, voire négatives, plus le modèle est parcimonieux et offre un bon ajustement (Tabachnick & Fidell, 2007).

Le Tableau 4.4 et le Tableau 4.5 présentent les résultats obtenus lors de cette troisième et dernière étape, soit l'estimation du modèle.

Tableau 4.4

Indices d'ajustement du modèle d'équations structurelles pour l'objectif 1

Modèle	Indices d'ajustement (robustes)											
	AIC	CAIC	SB χ^2	df	p	NFI	CFI	IFI	MFI	RMSEA	bas	haut
Objectif 1	496.98	469.28	506.98	5	.000	.854	.849	.855	.696	.381	.353	.409

Tableau 4.5

Estimations robustes des paramètres du modèle d'équations structurelles pour l'objectif 1

Paramètres	Non standardisés	Erreurs standards	Standardisés
Groupe → bien-être subjectif	-.02	.07	-.01
Âge → bien-être subjectif	-.00	.00	-.04
Genre → bien-être subjectif	-.06	.07	-.03
Statut → bien-être subjectif	-.09	.11	-.03
Scolarité → bien-être subjectif	.05*	.02	.09
Aspiration de relations sociales → bien-être subjectif	.10*	.04	.10
Aspiration de contribution à la société → bien-être subjectif	-.03	.03	-.04
Aspiration d'acceptation de soi → bien-être subjectif	.02	.05	.01
Aspiration de succès financier → bien-être subjectif	-.08*	.03	-.13
Aspiration d'image → bien-être subjectif	.02	.03	.04
Aspiration de popularité → bien-être subjectif	-.01	.03	-.02
Motif autonome → bien-être subjectif	.21*	.07	.15
Motif contrôlé → bien-être subjectif	-.18*	.05	-.15
Succès objectif → bien-être subjectif	.24*	.03	.36

Tableau 4.5 (suite)

Estimations robustes des paramètres du modèle d'équations structurelles pour l'objectif 1

Paramètres	Non standardisés	Erreurs standards	Standardisés
Groupe → succès subjectif	.03	.06	.02
Âge → succès subjectif	-.01	.00	-.07
Genre → succès subjectif	-.11	.06	-.06
Statut → succès subjectif	-.31*	.11	-.11
Scolarité → succès subjectif	.04*	.02	.09
Aspiration de relations sociales → succès subjectif	.08*	.04	.09
Aspiration de contribution à la société → succès subjectif	-.01	.02	-.02
Aspiration d'acceptation de soi → succès subjectif	.13*	.04	.12
Aspiration de succès financier → succès subjectif	-.13*	.02	-.22
Aspiration d'image → succès subjectif	.01	.03	.02
Aspiration de popularité → succès subjectif	.05	.03	.08
Motif autonome → succès subjectif	.11	.06	.09
Motif contrôlé → succès subjectif	-.08	0.4	-.07
Succès objectif → succès subjectif	.29*	.03	.46

Tableau 4.5 (suite)

Estimations robustes des paramètres du modèle d'équations structurelles pour l'objectif 1

Paramètres	Non standardisés	Erreurs standards	Standardisés
Groupe → satisfaction des besoins	.02	.05	.01
Âge → satisfaction des besoins	-.01*	.00	-.09
Genre → satisfaction des besoins	-.02	.05	-.02
Statut → satisfaction des besoins	.00	.07	.00
Scolarité → satisfaction des besoins	.01	.01	.04
Aspiration de relations sociales → satisfaction des besoins	.18*	.03	.26
Aspiration de contribution à la société → satisfaction des besoins	-.03	.02	-.07
Aspiration d'acceptation de soi → satisfaction des besoins	.05	.03	.06
Aspiration de succès financier → satisfaction des besoins	-.04*	.02	-.09
Aspiration d'image → satisfaction des besoins	-.01	.02	-.02
Aspiration de popularité → satisfaction des besoins	.03	.02	.06
Motif autonome → satisfaction des besoins	.08	.05	.09
Motif contrôlé → satisfaction des besoins	-.07*	.03	-.09
Succès objectif → satisfaction des besoins	.16*	.02	.35

Tableau 4.5 (suite)

Estimations robustes des paramètres du modèle d'équations structurelles pour l'objectif 1

Paramètres	Non standardisés	Erreurs standards	Standardisés
Groupe → frustration des besoins	-.01	.08	-.00
Âge → frustration des besoins	.02*	.01	.16
Genre → frustration des besoins	.04	.08	.02
Statut → frustration des besoins	-.20	.13	-.06
Scolarité → frustration des besoins	-.06*	.02	-.09
Aspiration de relations sociales → frustration des besoins	-.06	.05	-.05
Aspiration de contribution à la société → frustration des besoins	.08*	.03	.10
Aspiration d'acceptation de soi → frustration des besoins	.02	.06	.01
Aspiration de succès financier → frustration des besoins	.05	.03	.07
Aspiration d'image → frustration des besoins	-.01	.04	-.02
Aspiration de popularité → frustration des besoins	.01	.03	.01
Motif autonome → frustration des besoins	-.20*	.08	-.13
Motif contrôlé → frustration des besoins	.38*	.06	.26
Succès objectif → frustration des besoins	-.27*	.04	-.34

Note. Les corrélations entre les variables indépendantes varient entre -.36 et .57. La corrélation entre l'erreur de la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques est de -.58*.

* $p < .05$.

Les indices d'ajustement de ce modèle indiquent un faible ajustement aux données, ce qui n'est pas surprenant, étant donné que, si les hypothèses de médiation sont exactes, une part importante de l'explication de la variance n'est pas prise en considération dans ce modèle. Néanmoins, les valeurs des coefficients de régression de ce modèle démontrent que la variance des quatre différentes variables est expliquée en partie par le modèle (R^2 satisfaction des besoins psychologiques = .20; R^2 frustration des besoins psychologiques = .17; R^2 bien-être subjectif au travail = .19; R^2 succès de carrière subjectif = .30).

Plus spécifiquement, il semble que les travailleurs vivent un plus grand état de bien-être lorsqu'ils poursuivent des aspirations de relations sociales dans le cadre de leur carrière ($\beta = .10, p < .05$) et qu'ils ressentent moins de bien-être lorsqu'ils poursuivent des aspirations de succès financier ($\beta = -.13, p < .05$), alors que les deux autres aspirations intrinsèques (i.e., aspiration de contribution à la société et aspiration d'acceptation et développement de soi)¹⁴ de même que les deux autres aspirations extrinsèques (i.e., aspiration d'image professionnelle et aspiration de popularité) ne semblent pas influencer le degré de bien-être vécu par les travailleurs. De plus, le fait de poursuivre des aspirations de carrière pour un motif plus autonome serait relié significativement à plus de bien-être chez les travailleurs ($\beta = .15, p < .05$), alors que le fait de poursuivre des aspirations de carrière pour un motif plus contrôlé serait relié significativement à moins de bien-être chez ceux-ci ($\beta = -.15, p < .05$). Enfin, les travailleurs se sentiraient bien émotionnellement et satisfaits au travail lorsqu'ils ont objectivement du succès dans leur carrière ($\beta = .36, p < .05$). Ainsi, il est possible d'affirmer que les hypothèses 1b, 1c et 1e sont supportées par ces résultats, alors que les hypothèses 1a et 1d sont partiellement supportées par ceux-ci.

¹⁴ Contrairement aux résultats obtenus en corrélations bivariées, l'aspiration d'acceptation et développement de soi n'a pas d'effet positif significatif sur le bien-être subjectif au travail lorsque l'ensemble des variables indépendantes est pris en considération.

Les aspirations de carrière de relations sociales poursuivies par les travailleurs seraient aussi reliées significativement à un plus grand succès subjectif de carrière ($\beta = .09, p < .05$), tout comme les aspirations d'acceptation et développement de soi ($\beta = .12, p < .05$), tandis que les aspirations de succès financier seraient reliées à un moins grand succès subjectif de carrière ($\beta = -.22, p < .05$). L'aspiration de contribution à la société de même que les deux aspirations extrinsèques d'image professionnelle et de popularité ne semblent pas reliées au degré de succès subjectif des travailleurs¹⁵. Ni le fait de poursuivre des aspirations de carrière pour un motif autonome ni le fait de les poursuivre pour un motif contrôlé ne serait relié significativement au degré de succès subjectif chez les travailleurs¹⁶. Enfin, les travailleurs évalueraient positivement leur carrière lorsqu'ils ont objectivement du succès dans leur carrière ($\beta = .46, p < .05$). Ainsi, il est possible d'affirmer que l'hypothèse 2c est supportée, tandis que les hypothèses 2a et 2d sont partiellement supportées par les résultats obtenus. Les hypothèses 2b et 2e, pour leur part, ne sont pas supportées par les résultats obtenus.

De plus, il semble que la satisfaction des besoins psychologiques soit influencée positivement par le fait de poursuivre des aspirations de relations sociales dans le cadre de sa carrière ($\beta = .26, p < .05$), alors qu'elle serait influencée négativement par le fait de poursuivre des aspirations de succès financier ($\beta = -.09, p < .05$). Les deux autres aspirations intrinsèques (i.e., aspiration de contribution à la société et aspiration d'acceptation et développement de soi) de même que les deux autres aspirations extrinsèques (i.e., aspiration d'image professionnelle et aspiration de popularité) ne semblent pas influencer le degré de satisfaction des besoins

¹⁵ Ainsi, contrairement aux résultats obtenus en corrélations bivariées, l'aspiration d'image professionnelle n'a pas d'effet positif significatif sur le succès de carrière subjectif lorsque l'ensemble des variables indépendantes est pris en considération.

¹⁶ Contrairement aux résultats obtenus en corrélations bivariées, les motifs autonome et contrôlé n'ont pas d'effet direct significatif sur le succès de carrière subjectif lorsque l'ensemble des variables indépendantes est pris en considération.

psychologiques des travailleurs¹⁷. Le fait d'être motivé de façon contrôlée envers la poursuite de ses aspirations serait relié significativement à une moins grande satisfaction des besoins psychologiques des travailleurs ($\beta = -.09, p < .05$), alors que le fait d'être motivé de façon autonome envers la poursuite de ses aspirations ne semble pas relié significativement à celle-ci¹⁸. Enfin, le fait d'avoir objectivement du succès dans sa carrière serait relié à une plus grande satisfaction des besoins psychologiques ($\beta = .35, p < .05$). Ainsi, il est possible d'affirmer que les hypothèses 3c et 3e sont supportées par ces résultats, alors que les hypothèses 3a et 3d sont partiellement supportées par ces résultats et que l'hypothèse 3b n'est pas supportée.

Par ailleurs, contrairement à ce qui aurait été attendu, mais conformément à ce qui était ressorti des analyses de corrélations bivariées, la frustration des besoins psychologiques est influencée positivement par le fait d'aspirer à contribuer à la société dans le cadre de sa carrière ($\beta = .10, p < .05$). Les implications de cette relation seront discutées plus amplement dans le prochain chapitre. Les deux autres aspirations intrinsèques (i.e., aspiration de relations sociales et aspiration d'acceptation et développement de soi) de même que l'ensemble des aspirations extrinsèques (i.e., aspirations de succès financier, d'image professionnelle et de popularité) ne semblent pas influencer le degré de frustration des besoins psychologiques des travailleurs. Le fait d'être motivé de façon autonome envers la poursuite de ses aspirations serait relié significativement à une moins grande frustration des besoins psychologiques des travailleurs ($\beta = -.13, p < .05$), alors que le fait d'être motivé de façon contrôlée envers la poursuite de ses aspirations serait relié

¹⁷ Contrairement aux résultats obtenus en corrélations bivariées, les aspirations d'acceptation et développement de soi et d'image professionnelle n'ont pas d'effet positif significatif sur la satisfaction des besoins psychologiques lorsque l'ensemble des variables indépendantes est pris en considération.

¹⁸ Contrairement aux résultats obtenus en corrélations bivariées, le fait d'avoir un motif autonome pour poursuivre ses aspirations n'a pas d'effet positif significatif sur la satisfaction des besoins psychologiques lorsque l'ensemble des variables indépendantes est pris en considération.

significativement à une plus grande frustration des besoins psychologiques des travailleurs ($\beta = .26, p < .05$). Enfin, le fait d'avoir objectivement du succès dans sa carrière serait relié à une moins grande frustration des besoins psychologiques ($\beta = -.34, p < .05$). Ainsi, il est possible d'affirmer que les hypothèses 4b, 4c et 4e sont supportées par ces résultats, alors que l'hypothèse 4a est partiellement supportée et que l'hypothèse 4d n'est pas supportée par ceux-ci.

4.2.2 Objectif 2

Dans l'optique de répondre au deuxième objectif de la présente thèse, des équations structurelles ont été effectuées. Bien que les hypothèses de médiation du modèle postulé auraient aussi pu être évaluées grâce à des régressions multiples conduites séparément pour chaque relation, de telles analyses de régressions multiples séparées ne permettraient pas de tenir compte des diverses interrelations entre les variables. Par exemple, dans ce cas, la satisfaction et la frustration des besoins n'auraient pas pu agir à la fois comme variables indépendantes et dépendantes dans une même analyse. En ce sens, la flexibilité des analyses d'équations structurelles représente un avantage par rapport aux analyses de régressions multiples (Kline, 2005). C'est pourquoi cette méthode d'analyse a été privilégiée.

Ainsi, le modèle d'analyse par équations structurelles a été spécifié, de manière à représenter les hypothèses 5 et 6. De plus, il est important de mentionner que ce modèle a été spécifié, tout comme celui répondant à l'objectif 1, en contrôlant pour les variables individuelles (Modèle initial – Objectif 2). Par ailleurs, ce modèle initial a été spécifié de façon à inclure, d'une part, les liens directs entre les variables indépendantes et dépendantes et, d'autre part, les liens indirects via les variables médiatrices. Ce modèle initial représente donc la présence d'effets de médiation partielle entre les variables indépendantes et les variables dépendantes. De plus, un

lien de covariance entre la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques a été spécifié dans ce modèle, comme dans l'ensemble des modèles d'équations structurelles de la présente thèse, de manière à représenter, comme l'ont démontré plusieurs chercheurs (Bartholomew, Ntoumanis, Ryan, Bosh et al., 2011; Bartholomew, Ntoumanis, Ryan, & Thøgersen-Ntoumani, 2011; Gillet et al., 2012) ainsi que le modèle d'analyses confirmatoires retenu, que la satisfaction des besoins psychologiques est négativement reliée avec la frustration des besoins¹⁹. Comme pour le modèle répondant à l'objectif 1, le ratio de participants par paramètres à estimer a été calculé. Ainsi, le modèle répondant à l'objectif 2, tel qu'initialement spécifié, comporte 170 paramètres libres, ce qui signifie que l'échantillon disponible est petit ($692 < 1700$) pour procéder aux analyses. Les limites associées à ce ratio sont discutées plus amplement dans le chapitre suivant.

Ensuite, il a été vérifié si le modèle était identifié ou suridentifié. Dans ce cas-ci, le modèle initial comporte 171 observations et 170 paramètres libres, ce qui signifie qu'il existe donc au moins une solution possible (car le nombre de degrés de liberté est supérieur à 0).

Puis, les paramètres des modèles ont été estimés à l'aide de la technique de « maximum de vraisemblance », corrigée par la procédure de Satorra et Bentler (1994) permettant d'ajuster le test du chi carré à une condition de non-normalité, tel que mentionné précédemment.

Les indices d'ajustement du modèle initial indiquent un ajustement modeste, puisque certains indices correspondent aux valeurs recommandées, alors que d'autres non. Ce

¹⁹ Plus spécifiquement, dans le modèle d'analyses confirmatoires retenu, la covariance entre le facteur de satisfaction et le facteur de frustration des besoins psychologiques était de -0.74.

modèle n'a donc pas été retenu tel quel. Les résultats reliés à ce modèle de même que les résultats des modèles subséquents sont présentés au Tableau 4.6 suivant.

Tableau 4.6

Indices d'ajustement du modèle d'équations structurelles initial et des modèles modifiés

Modèle	Indices d'ajustement (robustes)											
	AIC	CAIC	SB χ^2	df	P	NFI	CFI	IFI	MFI	RMSEA	bas	haut
Initial - Objectif 2	90.81	85.27	92.81	1	.000	.973	.972	.974	.936	.365	.303	.428
Simplifié	119.78	-2.08	163.78	22	.000	.948	.953	.954	.903	.097	.083	.110
Final	-9.75	-126.08	32.25	21	.055	.990	.996	.996	.992	.028	.000	.046
Comparatif	9.14	-73.95	39.14	15	.001	.985	.990	.991	.983	.048	.030	.067

Le modèle initial a par la suite été respécifié en suivant une logique de « simplification » du modèle, guidée par les hypothèses de médiation (Modèle simplifié). Ainsi, parmi les liens directs initialement spécifiés entre les variables indépendantes et dépendantes pour représenter des effets de médiation partielle, uniquement les liens significatifs ont été conservés (i.e., le lien direct entre les aspirations liées à l'acceptation et au développement de soi et le succès subjectif, le lien direct entre les aspirations liées au succès financier et le succès subjectif de même que le lien direct entre le succès objectif et subjectif). Ce modèle simplifié n'a pas été retenu comme modèle final, l'indice de chi carré étant toujours significatif. Il a néanmoins été conservé pour la suite des analyses, puisque dans l'ensemble, ses indices d'ajustement se rapprochaient davantage des valeurs recommandées.

Enfin, le modèle a été respécifié une fois de plus (Modèle final), en se basant sur les résultats de l'indice de modification (LM test) ainsi que sur l'examen des résiduels. Mentionnons que puisque la technique d'estimation ML robuste a été utilisée, les indices d'ajustement traditionnellement rapportés en lien avec les résidus ne sont pas automatiquement calculés (e.g., « Root mean squared residual » (RMR) ou « Standardized root mean squared residual » (SRMR)). Toutefois, il est possible de constater l'ampleur des erreurs du modèle en consultant la section présentant les plus grands résidus standardisés. L'examen des résidus standardisés d'un modèle constitue une façon efficace de repérer la source d'un mauvais ajustement du modèle aux données et représente d'ailleurs une approche recommandée pour l'évaluation de modèles d'équations structurelles (Kline, 2011). Le Tableau 4.7 présente la matrice des résidus standardisés du modèle simplifié.

Tableau 4.7

Matrice des résidus standardisés : Modèle simplifié

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1. ARS	.00																	
2. ACS	.00	.00																
3. AAS	.00	.00	.00															
4. ASF	.00	.00	.00	.00														
5. AI	.00	.00	.00	.00	.00													
6. AP	.00	.00	.00	.00	.00	.00												
7. MA	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00											
8. MC	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00										
9. SCO	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00									
10. SB	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00								
11. FB	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00							
12. SCS	.03	.04	.00	.00	.04	.07	.05	.02	.03	.00	.01	.00						
13. BES	.00	.04	.02	-.04	.02	-.01	.04	-.00	.00	.00	.00	.23	-.00					

Tableau 4.7 (suite)

Matrice des résidus standardisés : Modèle simplifié

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
14. Groupe	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00				
15. Âge	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	-.01	.00	.00	.00			
16. Genre	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		
17. Statut	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	-.00	-.05	.01	.02	.00	.00	.00	.00	
18. Scolarité	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.03	-.02	.07	.04	.00	.00	.00	.00	.00

Note. ARS = Aspiration de relations sociales; ACS = Aspiration de contribution à la société; AAS = Aspiration d'acceptation de soi; ASF = Aspiration de succès financier; AI = Aspiration d'image, AP = Aspiration de popularité; MA = Motif autonome; MC = Motif contrôlé; SCO = Succès de carrière objectif; SB = Satisfaction des besoins; FB = Frustration des besoins; SCS = Succès de carrière subjectif; BES = Bien-être subjectif au travail.

Une corrélation entre des erreurs dont la valeur du résiduel était supérieure à .10 (valeur généralement reconnue pour indiquer un mauvais ajustement; Kline, 2011) a donc été ajoutée au modèle (i.e., corrélation entre le succès de carrière subjectif et le bien-être subjectif au travail). Celle-ci peut être justifiée entre autres par les recherches passées ayant montré que la satisfaction au travail (i.e., la composante cognitive du bien-être subjectif au travail) et la satisfaction de carrière soient deux concepts reliés statistiquement (bien que distincts). Mentionnons qu'étant donné que cette corrélation ne faisait pas partie des hypothèses initiales, il s'agit ici d'une respécification exploratoire. Néanmoins, ce troisième modèle a obtenu des indices d'ajustement satisfaisants. Qui plus est, le χ^2 de ce modèle est non-significatif, indiquant que ce modèle n'est pas significativement différent des données et donc qu'il offre un bon ajustement. Par ailleurs, les valeurs des coefficients de régression de ce modèle démontrent qu'une partie non négligeable de la variance des variables est expliquée par le modèle, notamment en ce qui a trait au bien-être subjectif au travail (R^2 satisfaction des besoins psychologiques = .20; R^2 frustration des besoins psychologiques = .16; R^2 bien-être subjectif au travail = .58; R^2 succès de carrière subjectif = .39). Ce modèle a donc été retenu comme modèle final. Son illustration apparaît à la Figure 4.1 et les paramètres estimés par celui-ci apparaissent au Tableau 4.8.

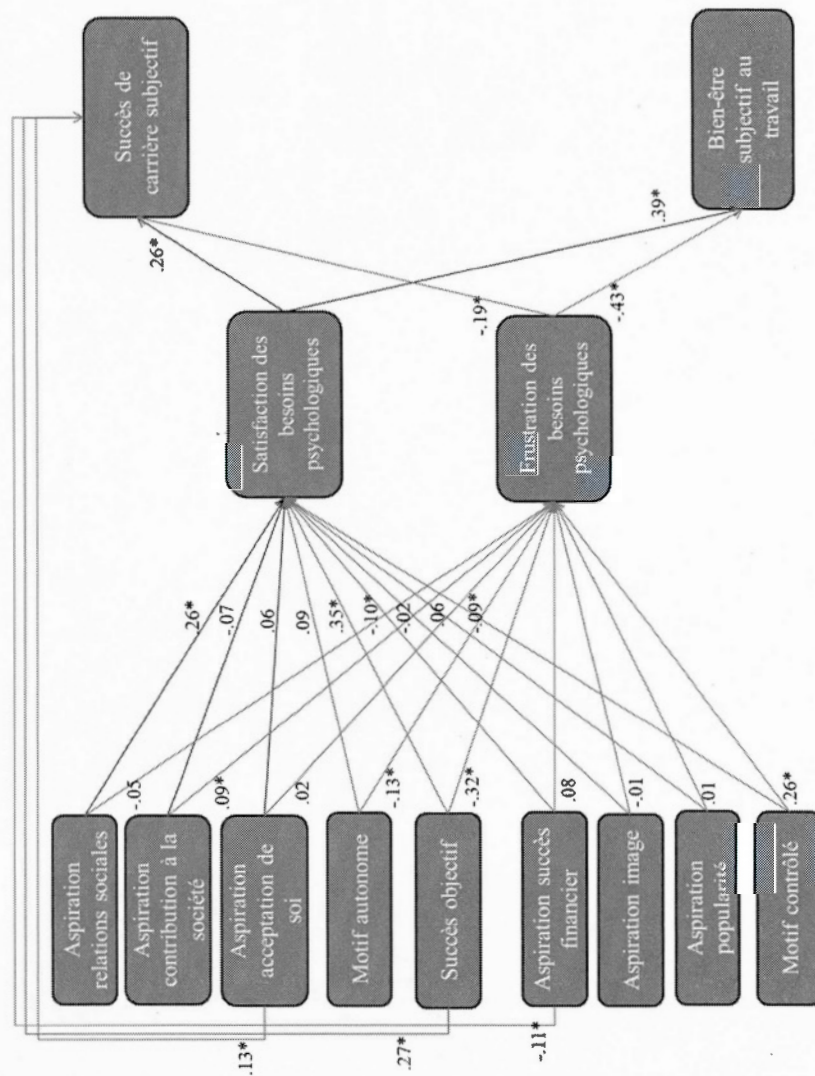


Figure 4.1 Résultats du modèle final d'équations structurelles.

Note. Les variables de contrôle, variances et covariances ont été omises pas souci de simplicité. Tous les coefficients sont standardisés.

* $p < .05$.

Tableau 4.8

Estimations robustes des paramètres du modèle final

Paramètres	Non standardisés	Erreurs standards	Standardisés
Âge → bien-être subjectif	.01*	.00	.11
Statut → bien-être subjectif	-.17*	.08	-.06
Satisfaction des besoins → bien-être subjectif	.57*	.05	.39
Frustration des besoins → bien-être subjectif	-.37*	.03	-.43
Statut → succès subjectif	-.33*	.11	-.12
Aspiration d'acceptation de soi → succès subjectif	.14*	.03	.13
Aspiration de succès financier → succès subjectif	-.07*	.02	-.11
Succès objectif → succès subjectif	.17*	.02	.27
Satisfaction des besoins → succès subjectif	.36*	.06	.26
Frustration des besoins → succès subjectif	-.15*	.04	-.19

Tableau 4.8 (suite)

Estimations robustes des paramètres du modèle final

Paramètres	Non standardisés	Erreurs standards	Standardisés
Âge → satisfaction des besoins	-.01*	.00	-.08
Aspiration de relations sociales → satisfaction des besoins	.18*	.03	.26
Aspiration de contribution à la société → satisfaction des besoins	-.03	.02	-.07
Aspiration d'acceptation de soi → satisfaction des besoins	.05	.03	.06
Aspiration de succès financier → satisfaction des besoins	-.04*	.02	-.10
Aspiration d'image → satisfaction des besoins	-.01	.02	-.02
Aspiration de popularité → satisfaction des besoins	.03	.02	.06
Motif autonome → satisfaction des besoins	.08	.05	.09
Motif contrôlé → satisfaction des besoins	-.07*	.03	-.09
Succès objectif → satisfaction des besoins	.16*	.02	.35

Tableau 4.8 (suite)

Estimations robustes des paramètres du modèle final

Paramètres	Non standardisés	Erreurs standards	Standardisés
Âge → frustration des besoins	.02*	.01	.15
Scolarité → frustration des besoins	-.05*	.02	-.08
Aspiration de relations sociales → frustration des besoins	-.06	.05	-.05
Aspiration de contribution à la société → frustration des besoins	.07*	.03	.09
Aspiration d'acceptation de soi → frustration des besoins	.02	.06	.02
Aspiration de succès financier → frustration des besoins	.06	.03	.08
Aspiration d'image → frustration des besoins	-.01	.04	-.01
Aspiration de popularité → frustration des besoins	.00	.03	.01
Motif autonome → frustration des besoins	-.20*	.08	-.13
Motif contrôle → frustration des besoins	.38*	.06	.26
Succès objectif → frustration des besoins	-.25*	.04	-.32

Note. Les corrélations entre les variables indépendantes varient entre -.25 et .57. La corrélation entre l'erreur de la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques est de -.57* et celle entre l'erreur du bien-être subjectif au travail et du succès de carrière subjectif est de .42*.

* $p < .05$.

Pour vérifier les hypothèses de médiation via la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques, cinq étapes d'analyse ont été effectuées, suivant les plus récentes recommandations dans le domaine statistique (Shrout & Bolger, 2002)²⁰. Ainsi, pour chaque effet de médiation, les relations suivantes ont été examinées : 1) l'estimation de la relation entre la variable indépendante et la variable médiatrice, 2) l'estimation de la relation entre la variable médiatrice et la variable dépendante, en contrôlant pour la relation entre la variable indépendante et dépendante, 3) l'estimation de l'effet indirect de la variable indépendante sur la variable dépendante via la variable médiatrice, 4) l'estimation de la relation entre la variable indépendante et la variable dépendante, en contrôlant pour la relation entre la variable médiatrice et dépendante, pour en vérifier la direction et le seuil de signification, 5) l'estimation de l'importance de l'effet de médiation, dans l'optique où les relations des étapes 3 et 4 n'indiquent pas d'évidence forte quant à la présence d'effet de suppression, mais indiquent plutôt un effet de médiation²¹. Ainsi, pour l'étape 3, le test des effets indirects a été effectué, autant pour les effets indirects totaux que spécifiques à

²⁰ Selon ces récentes recommandations, lorsqu'il est possible que les effets de médiation postulés possèdent de faibles tailles d'effet ou qu'ils soient plus distaux que proximaux, il ne serait pas nécessaire d'estimer la relation directe entre les variables indépendantes et dépendantes, comme le soutenait auparavant l'approche des étapes causales (Baron & Kenny, 1986). En fait, plus l'influence des variables indépendantes sur les variables dépendantes est distale, plus les tailles d'effet de ces relations directes sont susceptibles d'être petites et donc difficiles à détecter, étant donné que plus l'influence est distale, plus celle-ci est susceptible d'être transmise par une chaîne de variables (médiations). Dans ces circonstances, il serait donc possible de détecter des effets de médiation (puisque les liens entre les variables indépendantes et médiatrices ainsi qu'entre les variables médiatrices et dépendantes sont plus proximaux), mais pas nécessairement possible de détecter les liens directs des variables indépendantes sur les variables dépendantes. Ces considérations mènent donc les chercheurs à nuancer l'importance de l'estimation de la relation directe entre les variables indépendantes et dépendantes, dans les cas où on peut penser que cette relation est de nature plus distale que proximale, pour confirmer la présence d'effets de médiation et à procéder via les cinq étapes d'analyse décrites ci-après.

²¹ Pour les étapes 1, 2 et 4, les résultats du modèle initial ont été utilisés, celui-ci comprenant toutes les relations, directes et indirectes, nécessaires à ces vérifications. Pour les étapes 3 et 5, le modèle final a été utilisé.

chacune des variables médiatrices (Sobel, 1982). De plus, une procédure de rééchantillonnage (i.e., « bootstrap ») a été utilisée pour calculer les intervalles de confiance des estimations de ces effets indirects (Preacher & Hayes, 2008)²².

Les résultats de ces analyses ont montré que les besoins psychologiques jouaient effectivement un rôle médiateur entre le contenu des aspirations de carrière, le motif pour les poursuivre, le succès de carrière objectif, d'une part, et le bien-être subjectif au travail et le succès de carrière subjectif, d'autre part.

Plus précisément, à l'étape 1, les résultats ont montré qu'il existe des relations significatives entre quatre des variables indépendantes et la satisfaction des besoins, soit les aspirations de relations sociales ($\beta = .26, p < .05$), les aspirations de succès financier ($\beta = -.09, p < .05$), le fait d'avoir un motif contrôlé pour poursuivre ses aspirations ($\beta = -.09, p < .05$) ainsi que le succès objectif des travailleurs ($\beta = .35, p < .05$). Parallèlement, les résultats ont aussi montré qu'il existe des relations significatives entre quatre des variables indépendantes et la frustration des besoins, soit les aspirations de contribution à la société ($\beta = .10, p < .05$), le fait d'avoir un motif autonome pour poursuivre ses aspirations ($\beta = -.13, p < .05$), le fait d'avoir un motif contrôlé pour poursuivre ses aspirations ($\beta = .26, p < .05$) ainsi que le succès objectif des travailleurs ($\beta = -.34, p < .05$). Ainsi, autant pour l'hypothèse 5 que l'hypothèse 6, la première condition pour établir un effet de médiation est respectée pour certaines des variables indépendantes (i.e., aspirations de relations sociales, de contribution à la société et de succès financier, motifs autonome et contrôlé, succès

²² Pour cette étape, le logiciel MPLUS a été utilisé, puisqu'il permet de tester les effets indirects spécifiques à chacune des variables médiatrices. Il est à noter que ce logiciel ne dispose pas de correction pour la non-normalité des données, mais que la procédure de rééchantillonnage en soi est une façon de pallier ce problème. Pour ces analyses, 5000 échantillons ont été simulés. Les intervalles de confiance, dans une proportion de 95% bilatérale, sont rapportés.

objectif) alors qu'elle n'est pas respectée pour d'autres (i.e., aspirations d'acceptation et développement de soi, d'image professionnelle et de popularité).

En ce qui concerne l'hypothèse 5, à l'étape 2, les résultats ont montré que l'effet direct de la satisfaction des besoins psychologiques sur le bien-être subjectif au travail est significatif ($\beta = .37, p < .05$) lorsqu'on contrôle pour la relation entre les variables indépendantes et le bien-être subjectif au travail. L'effet direct de la frustration des besoins psychologiques sur le bien-être subjectif au travail est également significatif ($\beta = -.42, p < .05$) lorsqu'on contrôle pour la relation entre les variables indépendantes et le bien-être subjectif au travail. Cette deuxième condition pour établir un effet de médiation est donc respectée.

Selon les analyses d'effets indirects (étape 3), il semble que plus les travailleurs poursuivent des aspirations liées aux relations sociales en milieu de travail, plus leurs besoins psychologiques sont satisfaits et plus ils ressentent de bien-être subjectif (β de l'effet indirect total = .13; IC = .061/.189, $p = .000$; β de l'effet indirect via la satisfaction des besoins = .10; IC = .066/.138, $p = .000$). À l'opposé, plus les travailleurs poursuivent des aspirations liées au succès financier, moins leurs besoins sont satisfaits et moins ils ressentent subjectivement de bien-être au travail (β de l'effet indirect total = -.07; IC = -.139/-.005, $p = .035$; β de l'effet indirect via la satisfaction des besoins = -.04; IC = -.073/-.003, $p = .034$). Par ailleurs, selon les analyses d'effets indirects, il semble que plus les travailleurs poursuivent des aspirations liées à la contribution à la société, plus leurs besoins sont frustrés et moins ils ressentent subjectivement de bien-être au travail (β de l'effet indirect total = -.07; IC = -.123/-.006, $p = .030$; β de l'effet indirect via la frustration des besoins = -.04; IC = -.074/-.004, $p = .028$). Plus ils poursuivent des aspirations pour un motif autonome, moins leurs besoins sont frustrés et plus ils vivent de bien-être subjectif au travail (β de l'effet indirect total = .09; IC = .020/.154, $p = .010$; β de l'effet indirect via la frustration des besoins = .05; IC = .013/.096, $p = .010$). Plus ils poursuivent des

aspirations pour un motif contrôlé, moins ils vivent de bien-être subjectif au travail, et cela s'expliquerait à la fois par un effet indirect via la satisfaction des besoins ainsi que par un effet indirect via la frustration des besoins (β de l'effet indirect total = -.15; IC = -.203/-.088, $p = .000$; β de l'effet indirect via la satisfaction des besoins = -.03; IC = -.065/-.003, $p = .033$; β de l'effet indirect via la frustration des besoins = -.11; IC = -.149/-.074, $p = .000$). Enfin, plus les travailleurs ont objectivement du succès dans leur carrière, plus ils vivraient de bien-être subjectif dans leur travail, et cela s'expliquerait à la fois par un effet indirect via la satisfaction des besoins ainsi que par un effet indirect via la frustration des besoins (β de l'effet indirect total = .28; IC = .208/.341, $p = .000$; β de l'effet indirect via la satisfaction des besoins = .14; IC = .095/.177, $p = .000$; β de l'effet indirect via la frustration des besoins = .14; IC = .093/.185, $p = .000$). Notons, en dernier lieu, qu'il n'existe pas d'effet indirect des aspirations d'acceptation et développement de soi, d'image professionnelle et de popularité sur le bien-être subjectif au travail et qu'il n'existe pas non plus d'effet direct significatif de ces variables sur le bien-être subjectif au travail.

L'estimation de la relation entre les variables indépendantes et le bien-être subjectif au travail, en contrôlant pour la relation entre ce dernier et les variables médiatrices (étape 4) a permis de montrer que les aspirations de contribution à la société, le fait d'avoir un motif autonome pour poursuivre ses aspirations et le succès de carrière objectif des travailleurs avaient une influence positive sur le bien-être subjectif au travail ($\beta = .03$, $p > .05$; $\beta = .07$, $p > .05$ et $\beta = .08$, $p < .05$ respectivement), tandis que les aspirations de relations sociales, les aspirations de succès financier et le fait d'avoir un motif contrôlé pour poursuivre ses aspirations avaient une influence négative sur celui-ci ($\beta = -.02$, $p > .05$; $\beta = -.07$, $p < .05$ et $\beta = -.00$, $p > .05$ respectivement), lorsqu'on contrôle pour la relation entre les variables médiatrices et le bien-être subjectif au travail.

Selon les résultats obtenus, il semble que les effets indirects de quatre des variables indépendantes (i.e., les aspirations de succès financier, les motifs autonome et contrôlé et le succès objectif de carrière) sur le bien-être subjectif au travail vont dans la même direction que l'estimation de la relation entre ces quatre variables indépendantes et le bien-être subjectif au travail lorsqu'on contrôle pour l'influence des variables médiatrices. L'importance de ces effets de médiation sera donc calculée. Par ailleurs, les résultats montrent que l'effet indirect des aspirations de relations sociales sur le bien-être subjectif au travail via la satisfaction des besoins est positif ($\beta = .10, p = .000$) alors que la relation directe entre ces deux variables, en contrôlant pour la relation entre les variables médiatrices et le bien-être subjectif au travail, est négative ($\beta = -.02, p > .05$). Néanmoins, cette dernière relation n'est pas significative. Il n'existe donc pas d'évidence forte, au sens où l'entendent Shrout et Bolger (2002), indiquant qu'il s'agisse d'un effet de suppression. L'importance de cet effet de médiation sera donc également présentée. Dans le même ordre d'idées, l'effet indirect des aspirations de contribution à la société sur le bien-être subjectif au travail via la frustration des besoins est négatif ($\beta = -.04, p = .028$) alors que la relation directe entre ces deux variables, en contrôlant pour la relation entre les variables médiatrices et le bien-être subjectif au travail, est positive ($\beta = .03, p > .05$). Toutefois, cette dernière relation n'étant pas significative, il n'existe pas, ici non plus, d'évidence forte à l'effet qu'il s'agisse d'un effet de suppression. Ainsi, l'importance de cet effet de médiation sera également présentée.

À l'étape 5, la valeur des effets indirects significatifs a été calculée, afin d'en connaître l'importance, en appliquant le calcul suivant (Frazier, Tix, & Baron, 2004) :

$$\% \text{ effet médiation} = \frac{\text{effet indirect}}{\text{effet total}}^{23}$$

Selon ce calcul, il est possible d'affirmer que les besoins psychologiques sont entièrement (i.e., 100%) responsables de la relation entre trois des variables indépendantes (i.e., aspirations de relations sociales, aspirations de contribution à la société et motif contrôlé) et le bien-être subjectif au travail (médiation complète). En effet, en ce qui concerne la relation entre les aspirations de relations sociales et le bien-être subjectif au travail, suivant les recommandations de Shrout et Bolger (2002), le ratio d'importance de l'effet de médiation total a été fixé à une limite supérieure de 100%, où 99% serait attribuable à l'effet de médiation significatif via la satisfaction des besoins (alors que l'effet de médiation via la frustration des besoins serait non significatif). De la même façon, en ce qui concerne la relation entre les aspirations de contribution à la société et le bien-être subjectif au travail, le ratio d'importance de l'effet de médiation total a été fixé à une limite supérieure de 100%, où 96% serait attribuable à l'effet de médiation significatif via la frustration des besoins (alors que l'effet de médiation via la satisfaction des besoins serait non significatif). En ce qui concerne l'effet de médiation complet entre le fait d'avoir un motif contrôlé pour poursuivre ses aspirations et le bien-être subjectif au travail, celui-ci serait expliqué par la satisfaction des besoins psychologiques et par la frustration des besoins psychologiques dans une proportion de 23% et de 77% respectivement. En d'autres mots, le fait pour un travailleur de poursuivre ses aspirations pour un motif contrôlé aurait un effet négatif sur son bien-être subjectif, en partie en raison de la moins grande satisfaction, mais surtout en raison de la plus grande frustration de ses besoins psychologiques que cela entraîne.

²³ Dans ce calcul, l'effet total correspond à l'effet direct entre la variable indépendante et dépendante, dont les résultats sont rapportés au Tableau 4.5.

De plus, selon le calcul de l'importance de l'effet de médiation, il est possible d'affirmer que les besoins psychologiques sont partiellement responsables de la relation entre trois des variables indépendantes (i.e., aspirations de succès financier, motif autonome et succès objectif de carrière) et le bien-être subjectif au travail (médiation partielle). Plus spécifiquement, l'importance de l'effet de médiation de la relation entre les aspirations de succès financier et le bien-être subjectif au travail serait de l'ordre de 55%, où 28% serait attribuable à l'effet de médiation significatif via la satisfaction des besoins (alors que l'effet de médiation via la frustration des besoins serait non significatif). En ce qui concerne la relation entre le fait d'avoir un motif autonome pour poursuivre ses aspirations et le bien-être subjectif au travail, il semble que l'importance de l'effet de médiation soit de l'ordre de 58%, où 35% serait attribuable à l'effet de médiation significatif via la frustration des besoins (alors que l'effet de médiation via la satisfaction des besoins serait non significatif). Enfin, l'importance de l'effet de médiation de la relation entre le succès objectif de carrière et le bien-être subjectif au travail serait de l'ordre de 77%, où 38% serait attribuable à la satisfaction des besoins et 39% serait attribuable à la frustration des besoins. Autrement dit, le fait d'avoir du succès objectif dans le cadre de sa carrière aurait un effet positif sur le bien-être subjectif des travailleurs, en raison de la plus grande satisfaction des besoins psychologiques innés et universels que ceci engendre et de la moins grande frustration de ces mêmes besoins, et ce, dans une proportion presque égale.

En somme, au terme des cinq étapes d'analyse, il est possible de conclure que l'hypothèse 5a, présumant l'existence d'un effet médiateur de la satisfaction des besoins psychologiques sur le bien-être subjectif au travail, est partiellement supportée par les résultats obtenus (et ce, pour les variables d'aspirations de relations sociales, d'aspirations de succès financier, de motif contrôlé et de succès de carrière objectif). De même, l'hypothèse 5b, présumant l'existence d'un effet médiateur de la frustration des besoins psychologiques sur le bien-être subjectif au travail, est

partiellement supportée par les résultats obtenus (et ce, pour les variables d'aspirations de contribution à la société, de motif autonome, de motif contrôlé et de succès de carrière objectif).

En ce qui concerne l'hypothèse 6, à l'étape 2²⁴, l'effet direct de la satisfaction des besoins psychologiques sur le succès de carrière subjectif est significatif ($\beta = .23, p < .05$) lorsqu'on contrôle pour la relation entre les variables indépendantes et le succès de carrière subjectif. L'effet direct de la frustration des besoins psychologiques sur le succès subjectif est également significatif ($\beta = -.19, p < .05$) lorsqu'on contrôle pour la relation entre les variables indépendantes et le succès subjectif. La deuxième condition pour établir un effet de médiation est donc respectée pour cette hypothèse également.

Selon les analyses d'effets indirects (étape 3), il semble que plus les travailleurs poursuivent des aspirations liées aux relations sociales en milieu de travail, plus leurs besoins psychologiques sont satisfaits et plus ils sentent, subjectivement qu'ils ont du succès dans leur carrière (β de l'effet indirect total = .08; IC = .039/.119, $p = .000$; β de l'effet indirect via la satisfaction des besoins = .07; IC = .039/.099, $p = .000$). À l'opposé, plus les travailleurs poursuivent des aspirations liées au succès financier, moins leurs besoins sont satisfaits et moins ils évalueraient de façon positive leur succès de carrière subjectif (β de l'effet indirect total = -.04; IC = -.077/-.003, $p = .032$; β de l'effet indirect via la satisfaction des besoins = -.03; IC = -.050/-.001, $p = .040$). Par ailleurs, selon les analyses d'effets indirects, il semble que plus les travailleurs poursuivent des aspirations liées à la contribution à la société, moins ils évalueraient positivement leur succès de carrière (β de l'effet indirect total = -.03; IC = -.068/-.001, $p = .043$). Toutefois, ni l'effet indirect spécifique via la satisfaction des

²⁴ Les résultats de l'étape 1 sont les mêmes que pour l'hypothèse 5 et ne sont donc pas répétés ici.

besoins, ni l'effet indirect spécifique via la frustration des besoins n'atteint le seuil de signification. Ainsi, cet effet indirect serait viable uniquement par une combinaison des effets de la satisfaction et la frustration des besoins. Par ailleurs, plus les travailleurs poursuivent leurs aspirations de façon autonome, moins leurs besoins seraient frustrés et plus ils sentiraient qu'ils ont du succès dans leur carrière (β de l'effet indirect total = .05; IC = .008/.084, $p = .018$; β de l'effet indirect via la frustration des besoins = .02; IC = .003/.045, $p = .027$). Plus ils poursuivent des aspirations pour un motif contrôlé, moins ils auraient l'impression d'avoir du succès dans leur carrière, et cela s'expliquerait à la fois par un effet indirect via la satisfaction des besoins ainsi que par un effet indirect via la frustration des besoins (β de l'effet indirect total = -.07; IC = -.107/-.037, $p = .000$; β de l'effet indirect via la satisfaction des besoins = -.02; IC = -.045/-.000, $p = .046$; β de l'effet indirect via la frustration des besoins = -.05; IC = -.075/-.023, $p = .000$). Enfin, plus les travailleurs ont objectivement du succès dans leur carrière, plus ils sentiraient subjectivement qu'ils réussissent leur carrière, et cela s'expliquerait à la fois par un effet indirect via la satisfaction des besoins ainsi que par un effet indirect via la frustration des besoins (β de l'effet indirect total = .15; IC = .107/.197, $p = .000$; β de l'effet indirect via la satisfaction des besoins = .09; IC = .055/.128, $p = .000$; β de l'effet indirect via la frustration des besoins = .06; IC = .026/.095, $p = .001$). Notons, en dernier lieu, qu'il n'existe pas d'effet indirect des aspirations d'acceptation et développement de soi, d'image professionnelle et de popularité sur le succès de carrière subjectif. Par ailleurs, bien que les aspirations d'acceptation et développement de soi ne semblent pas avoir d'effet indirect via les besoins psychologiques, elles ont néanmoins un effet positif direct sur le succès de carrière subjectif ($\beta = .13$, $p < .05$). Les aspirations d'image professionnelle et de popularité n'ont, pour leur part, pas d'effet direct significatif sur le succès de carrière subjectif.

L'estimation de la relation entre les variables indépendantes et le succès de carrière subjectif, en contrôlant pour la relation entre ce dernier et les variables médiatrices

(étape 4) a permis de montrer que les aspirations de relations sociales, les aspirations de contribution à la société, le fait d'avoir un motif autonome pour poursuivre ses aspirations et le succès objectif des travailleurs avaient une influence positive sur le succès subjectif ($\beta = .02, p > .05$; $\beta = .01, p > .05$, $\beta = .04, p > .05$ et $\beta = .31, p < .05$ respectivement) tandis que les aspirations de succès financier et le fait d'avoir un motif contrôlé pour poursuivre ses aspirations avaient une influence négative sur celui-ci ($\beta = -.18, p < .05$ et $\beta = -.00, p > .05$ respectivement), lorsqu'on contrôle pour la relation entre les variables médiatrices et le succès subjectif.

Les effets indirects de cinq des variables indépendantes (i.e., les aspirations de relations sociales et de succès financier, les motifs autonome et contrôlé et le succès objectif de carrière) sur le succès de carrière subjectif vont dans la même direction que l'estimation de la relation entre ces cinq variables indépendantes et le succès de carrière subjectif en contrôlant pour l'influence des variables médiatrices. L'importance de ces effets de médiation sera donc calculée. Par ailleurs, l'effet indirect des aspirations de contribution à la société sur le succès de carrière subjectif est négatif ($\beta = -.03, p = .043$) alors que la relation directe entre ces deux variables, en contrôlant pour l'effet des variables médiatrices, est positive ($\beta = .01, p > .05$). Néanmoins, cette dernière relation est non significative. Il n'existe donc pas d'évidence forte, au sens où l'entendent Shrout et Bolger (2002), à l'effet qu'il s'agisse d'un effet de suppression. L'importance de cet effet de médiation sera donc elle aussi présentée.

Ainsi, à l'étape 5, le même calcul visant à connaître l'importance des effets médiateurs significatifs a été appliqué aux relations entre les variables indépendantes et le succès de carrière subjectif. Selon ce calcul, il est possible d'affirmer que les besoins psychologiques sont entièrement (i.e., 100%) responsables de la relation entre deux des variables indépendantes (i.e., aspirations de contribution à la société et motif contrôlé) et le succès de carrière subjectif (médiation complète). En effet, en ce qui

concerne la relation entre les aspirations de contribution à la société et le succès de carrière subjectif, suivant les recommandations de Shrout et Bolger (2002), le ratio d'importance de l'effet de médiation a été fixé à une limite supérieure de 100%. Néanmoins, étant donné que ni l'effet indirect via la satisfaction des besoins psychologiques, ni l'effet indirect via la frustration des besoins psychologiques ne sont significatifs, l'importance de la relation due spécifiquement à la satisfaction ou à la frustration des besoins psychologiques ne peut être estimée. En d'autres mots, ce serait l'effet combiné de la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques qui expliquerait l'influence de la contribution à la société sur le succès de carrière subjectif. Pour sa part, l'effet de médiation complet entre le fait d'avoir un motif contrôlé pour poursuivre ses aspirations et son succès de carrière subjectif serait expliqué par la satisfaction des besoins psychologiques et par la frustration des besoins psychologiques dans une proportion de 30% et de 70% respectivement. Ainsi, ce serait en partie à cause de la moins grande satisfaction des besoins psychologiques, mais surtout de la plus grande frustration des besoins psychologiques qu'il produit que le fait de poursuivre ses aspirations de façon contrôlée aurait un impact négatif sur l'évaluation subjective qu'ont les travailleurs de leur succès de carrière.

De plus, selon le calcul de l'importance de l'effet de médiation, il est possible d'affirmer que les besoins psychologiques sont partiellement responsables de la relation entre quatre des variables indépendantes (i.e., aspirations de relations sociales et de succès financier, motif autonome et succès objectif de carrière) et le succès de carrière subjectif (médiation partielle). Plus précisément, l'importance de l'effet de médiation de la relation entre les aspirations de relations sociales et le succès subjectif de carrière serait de l'ordre de 90%, où 79% serait attribuable à l'effet de médiation significatif de la satisfaction des besoins (alors que l'effet de médiation via la frustration des besoins serait non significatif). L'importance de l'effet de médiation de la relation entre les aspirations de succès financier et le succès subjectif de carrière

serait de l'ordre de 19%, où 12% serait attribuable à l'effet de médiation significatif de la satisfaction des besoins (alors que l'effet de médiation via la frustration des besoins serait non significatif). Mentionnons qu'en plus de cet effet indirect via les besoins psychologiques, une relation directe des aspirations de succès financier sur le succès subjectif demeure significative, tel que cela est illustré à la Figure 4.1 ($\beta = -.11$, $p < .05$). Autrement dit, les aspirations de succès financier des travailleurs auraient à la fois un impact négatif direct sur l'évaluation de leur succès de carrière, mais aussi un impact indirect via une moins grande satisfaction de leurs besoins psychologiques. En ce qui concerne la relation entre le fait de poursuivre ses aspirations de façon autonome et le succès subjectif, 54% serait expliqué par l'effet de médiation significatif via les besoins, où 28% serait attribuable à l'effet de médiation significatif de la frustration des besoins (alors que l'effet de médiation via la satisfaction des besoins serait non significatif). Enfin, l'importance de l'effet de médiation de la relation entre le succès objectif de carrière et le succès subjectif de carrière serait de l'ordre de 33%, où 20% serait attribuable à la satisfaction des besoins et 13% serait attribuable à la frustration des besoins. Mentionnons qu'en plus de ces effets indirects via les besoins psychologiques, une relation directe du succès objectif sur le succès subjectif demeure significative, tel que cela est illustré à la Figure 4.1 ($\beta = .27$, $p < .05$). Ainsi, le succès de carrière objectif aurait un impact positif direct sur le succès de carrière subjectif des travailleurs, mais aurait également un impact indirect à travers une plus grande satisfaction de leurs besoins psychologiques et une moins grande frustration de leurs besoins psychologiques. Et, l'effet indirect de la satisfaction des besoins psychologiques serait pratiquement deux fois moins important que celui de la frustration des besoins.

Au terme de ces analyses, il est donc possible d'affirmer que l'hypothèse 6a, présumant l'existence d'un effet médiateur de la satisfaction des besoins psychologiques sur le succès de carrière subjectif, est partiellement supportée par les résultats obtenus (et ce, pour les variables d'aspirations de relations sociales,

d'aspirations de succès financier, de motif contrôlé, de succès de carrière objectif, de même que, dans une certaine mesure, pour les aspirations de contribution à la société). De même, l'hypothèse 6b, présumant l'existence d'un effet médiateur de la frustration des besoins psychologiques sur le succès de carrière subjectif, est partiellement supportée par les résultats obtenus (et ce, pour les variables de motif autonome, de motif contrôlé, de succès de carrière objectif, de même que, dans une certaine mesure, pour les aspirations de contribution à la société).

Mentionnons que dans ce modèle, l'âge et le statut d'emploi sont significativement reliés au bien-être subjectif au travail des participants ($\beta = .11, p < .05$ et $\beta = -.06, p < .05$, respectivement). Ainsi, plus les participants sont âgés, plus leur niveau de bien-être subjectif est élevé alors que les participants qui travaillent à temps partiel rapportent des niveaux de bien-être subjectif moins élevés que ceux qui travaillent à temps plein. Le statut d'emploi est significativement relié au succès subjectif des participants ($\beta = -.12, p < .05$). Il semble donc que les participants qui travaillent à temps partiel rapportent des niveaux de succès subjectif moins élevés que ceux qui travaillent à temps plein. L'âge est significativement relié à la satisfaction et à la frustration des besoins psychologiques des participants ($\beta = -.08, p < .05$ et $\beta = .15, p < .05$ respectivement), indiquant que les jeunes participants rapportent des niveaux de satisfaction de leurs besoins psychologiques plus élevés et des niveaux de frustration de leurs besoins moins élevés que les participants plus âgés. Enfin, le degré de scolarité des participants est significativement relié à la frustration des besoins ($\beta = -.08, p < .05$), indiquant que les participants les plus éduqués vivent moins de frustration quant à leurs besoins psychologiques que les participants moins éduqués.

Par ailleurs, étant donné que l'âge est à la fois relié significativement à la satisfaction et à la frustration des besoins (étape 1) et que la satisfaction et la frustration des besoins sont significativement reliées au bien-être subjectif au travail et au succès de carrière subjectif (étape 2), il est possible d'évaluer l'effet indirect de l'âge sur ces

variables. Ainsi, selon les analyses d'effets indirects (étape 3), il semble que plus les travailleurs sont âgés, moins ils vivraient de bien-être subjectif au travail, or, cela s'expliquerait uniquement par un effet indirect via la frustration des besoins (β de l'effet indirect total = $-.10$; IC = $-.160/-.032$, $p = .003$; β de l'effet indirect via la frustration des besoins = $-.06$; IC = $-.104/-.023$, $p = .002$). Plus les travailleurs sont âgés, moins ils sentiraient qu'ils ont du succès dans leur carrière, et cela s'expliquerait aussi uniquement par un effet indirect via la frustration des besoins (β de l'effet indirect total = $-.05$; IC = $-.086/-.013$, $p = .007$; β de l'effet indirect via la frustration des besoins = $-.03$; IC = $-.050/-.005$, $p = .016$). À l'étape 4, l'estimation de l'effet indirect de l'âge sur le succès de carrière subjectif ($\beta = -.05$, $p = .007$) et l'estimation de la relation directe entre ces variables en contrôlant pour la relation entre les variables médiatrices et le succès de carrière subjectif ($\beta = -.03$, $p > .05$) allaient dans la même direction. L'importance de cet effet de médiation est donc calculée, suivant le calcul présenté plus haut (étape 5). Selon ce dernier, il est possible de conclure que les besoins psychologiques sont responsables à 67% de la relation entre l'âge et le succès de carrière subjectif. Plus spécifiquement, 37% de la relation entre l'âge et le succès subjectif serait expliqué par la frustration des besoins (alors que l'effet de médiation via la satisfaction des besoins serait non significatif). Toutefois, puisque l'effet indirect de l'âge sur le bien-être subjectif au travail est négatif ($\beta = -.10$, $p = .003$) alors que la relation directe entre ces deux variables, en contrôlant pour l'effet des variables médiatrices est positive ($\beta = .06$, $p < .05$), et qu'elle est significative dans les deux cas, il est donc possible de conclure qu'il s'agit d'un effet de suppression, plutôt que de médiation. Aucun calcul quant à l'importance de cet effet ne peut donc être effectué. Une interprétation potentielle de cet effet de suppression sera présentée dans le chapitre suivant.

De la même façon, étant donné que le degré de scolarité est relié significativement à la frustration des besoins psychologiques (étape 1) et que la frustration des besoins psychologiques est significativement reliée au bien-être subjectif au travail et au

succès de carrière subjectif (étape 2), il est possible d'évaluer l'effet indirect du degré de scolarité sur ces variables. Ainsi, selon les analyses d'effets indirects (étape 3), il semble que plus les travailleurs sont éduqués, moins leurs besoins seraient frustrés et plus ils vivraient de bien-être subjectif au travail (β de l'effet indirect total = .03; IC = .006/.059, $p = .017$; β de l'effet indirect via la frustration des besoins = .03; IC = .006/.059, $p = .017$). Plus les travailleurs sont éduqués, moins leurs besoins seraient frustrés et plus ils sentiraient qu'ils ont du succès dans leur carrière (β de l'effet indirect total = .01; IC = .000/.028, $p = .047$; β de l'effet indirect via la frustration des besoins = .01; IC = .000/.028, $p = .047$). À l'étape 4, l'estimation de l'effet indirect du degré de scolarité sur le bien-être subjectif au travail ($\beta = .03$, $p = .017$) et l'estimation de la relation directe entre ces variables en contrôlant pour la relation entre les variables médiatrices et le bien-être subjectif au travail ($\beta = .03$, $p > .05$) allaient dans la même direction. L'importance de cet effet de médiation est donc calculée, suivant le calcul présenté plus haut (étape 5). Selon ce dernier, il est possible de conclure que la frustration des besoins psychologiques est responsable à 38% de cette relation (alors que l'effet de médiation via la satisfaction des besoins serait non significatif). Par ailleurs, l'estimation de l'effet indirect du degré de scolarité sur le succès subjectif ($\beta = .01$, $p = .047$) et l'estimation de la relation directe entre le degré de scolarité et le succès subjectif en contrôlant pour la relation entre les variables médiatrices et le succès subjectif ($\beta = .06$, $p > .05$) allaient aussi dans le même sens. L'importance de cet effet de médiation peut donc être calculée (étape 5). Et, selon le calcul effectué, il est possible de conclure que la frustration des besoins psychologiques est responsable de 16% de cette relation (alors que l'effet de médiation via la satisfaction des besoins serait non significatif).

Finalement, afin de comparer les résultats obtenus par le modèle final, comprenant les variables de contrôle, à un modèle identique, sans ces variables de contrôle, un dernier modèle a été spécifié (Modèle comparatif). Ce modèle obtient également des indices d'ajustement satisfaisants, bien que son indice de chi carré soit significatif.

L'examen parallèle de ces deux modèles a permis de constater que les relations entre les variables d'intérêt demeurent stables, que les variables de contrôle soient incluses ou non dans le modèle. Toutefois, suivant les recommandations de Martos et Kopp (2012), à l'effet qu'il est important de prendre en considération les variables de contrôle dans les études scientifiques lorsque celles-ci sont disponibles, le modèle comprenant les variables individuelles des participants demeure le modèle final retenu.

Quelques modèles alternatifs ont été évalués afin de s'assurer que le modèle proposé représente le meilleur modèle pour expliquer les relations existant entre les variables. Plus précisément, le modèle postulé étant Aspirations/succès de carrière objectif (A/SO)→Besoins psychologiques (BP)→Bien-être subjectif au travail/succès de carrière subjectif (BÊ/SS), les indices obtenus pour ce modèle ont été comparés aux indices obtenus aux modèles alternatifs suivants : 1) A/SO→BÊ/SS→BP; 2) BP→A/SO→BÊ/SS; 3) BP→BÊ/S→A/SO; 4) BÊ/SS→A/SO→BP; 5) BÊ/SS→BP→A/SO; 6) BP→A→BÊ/SS/SO. Mentionnons que ces modèles ont été construits et modifiés en suivant la même logique que le modèle postulé. Les résultats obtenus pour ces différents modèles alternatifs (dans leur version finale, comprenant les variables individuelles des participants) se trouvent au Tableau 4.9.

On peut donc observer que, bien que la plupart des indices d'ajustement de ces modèles soient satisfaisants, le test du chi carré demeure significatif pour la plupart des modèles alternatifs. Le seul modèle qui atteint le seuil de non-signification est le premier modèle alternatif (i.e., celui postulant que le contenu et le motif des aspirations de même que le succès de carrière objectif sont associés au bien-être subjectif au travail et au succès de carrière subjectif, qui à leur tour seraient associés à la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques). Or, les recherches passées ont montré à quelques reprises l'influence des besoins psychologiques sur le bien-être subjectif, comme sur diverses autres conséquences dans la vie des individus, et non

l'inverse (Baard et al., 2004; Bartholomew, Ntoumanis, Ryan, Bosch et al., 2011; Gillet et al., 2012; Sheldon & Elliot, 1999; Vansteenkiste et al., 2007). Ainsi, le modèle final demeure le modèle retenu, celui-ci étant à la fois appuyé par la théorie, par les recherches passées et obtenant des indices d'ajustement satisfaisants.

Tableau 4.9

Indices d'ajustements des modèles d'équations structurelles alternatifs au modèle final

Modèle alternatif	Indices d'ajustement (robustes)		df	P	NFI	CFI	IFI	MFI	RMSEA	bas	haut
	AJC	CAIC	SB χ^2								
1	-19.55	-130.34	20.45	.430	.993	1.000	1.000	1.000	.006	.000	.033
2	0.02	-232.65	84.02	.000	.976	.987	.988	.970	.038	.026	.050
3	-3.20	-269.10	92.80	.000	.973	.986	.987	.968	.037	.025	.048
4	-12.81	-262.09	77.20	.002	.978	.990	.991	.977	.032	.019	.044
5	-10.80	-354.25	113.20	.000	.967	.985	.985	.964	.035	.024	.044
6	-6.86	189.67	59.14	.003	.983	.992	.992	.981	.034	.019	.048

4.3 Analyses supplémentaires

Enfin, à titre exploratoire, l'effet des termes d'interaction entre les variables indépendantes (contenus des aspirations, motifs des aspirations et succès de carrière objectif) sur le bien-être subjectif au travail, le succès de carrière subjectif de même que la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques des individus ont aussi été testés. En effet, certaines recherches ont émis des hypothèses à propos de la présence d'un effet modérateur entre quelques-unes de ces variables, bien que ces hypothèses n'aient pas toutes été confirmées (Nickerson et al., 2007; Nickerson et al., 2003; Sheldon & Elliot, 1999; Sheldon & Kasser, 1998; Sheldon et al., 2004; Vansteenkiste et al., 2007). Par ailleurs, il est généralement établi que la présence d'effets de modulation puisse camoufler ou amoindrir la relation entre deux variables (Frazier et al., 2004). De telles analyses supplémentaires représentent donc une façon intéressante de vérifier si les conclusions tirées des résultats précédents s'appliquent, de la même façon, dans toutes les situations.

Ainsi, 12 effets d'interaction entre les six types d'aspirations et les deux types de motifs, 15 effets d'interaction entre les six types d'aspirations, 6 effets d'interaction entre le succès de carrière objectif et les six types d'aspirations, 2 effets d'interaction entre le succès de carrière objectif et les deux types de motifs et 1 effet d'interaction entre les deux types de motifs ont été testés par l'entremise de régressions multiples²⁵.

En somme, sur les 144 effets d'interaction examinés (36 termes d'interaction testés sur le bien-être, le succès subjectif, la satisfaction des besoins psychologiques et la frustration des besoins psychologiques), très peu apparaissent avoir un effet

²⁵ Ces analyses comprenaient à l'étape 1 les variables de contrôle, à l'étape 2 les variables indépendantes et à l'étape 3 les 36 termes d'interaction. Il est à noter que les termes d'interaction ont tous été entrés dans l'équation au cours de la même étape afin de prévenir les erreurs de type I susceptibles de se produire autrement.

significatif. Plus spécifiquement, les résultats obtenus montrent que l'ajout des termes d'interaction permet d'expliquer significativement une plus grande part de variance de la satisfaction et de la frustration des besoins psychologiques, mais pas du succès subjectif de carrière ni du bien-être subjectif au travail. Pour la satisfaction des besoins psychologiques, il existe trois effets d'interaction significatifs, soit celui entre l'aspiration de contribution à la société et l'aspiration d'acceptation et développement de soi ($\beta = -.11, p < .05$), celui entre le fait d'avoir un motif contrôlé pour poursuivre ses aspirations et le fait d'avoir objectivement du succès dans le cadre de sa carrière ($\beta = -.08, p < .05$) de même que celui entre le fait d'avoir un motif autonome et un motif contrôlé pour poursuivre ses aspirations ($\beta = -.13, p < .05$), qui seraient tous reliés négativement à celle-ci. Pour la frustration des besoins psychologiques, il existe quatre effets d'interaction significatifs, soit celui entre l'aspiration d'image professionnelle et le fait d'avoir un motif contrôlé pour poursuivre ses aspirations ($\beta = -.13, p < .05$), celui entre l'aspiration de relations sociales et l'aspiration d'image professionnelle ($\beta = -.11, p < .05$) et celui entre le succès objectif et l'aspiration de contribution à la société, qui seraient reliés négativement à celle-ci ($\beta = -.11, p < .05$), de même que celui entre l'aspiration de contribution à la société et l'aspiration d'acceptation et développement de soi, qui y serait relié positivement ($\beta = .13, p < .05$).

Les résultats de ces analyses supplémentaires sont présentés au Tableau 4.10, tandis que les représentations graphiques des effets d'interaction significatifs de même que leur interprétation sont présentées à l'Appendice H. Les implications de ces analyses supplémentaires seront discutées plus amplement dans le chapitre suivant.

Tableau 4.10

Résultats des analyses de régressions multiples examinant les effets d'interaction entre le contenu des aspirations, les motifs pour poursuivre ces aspirations et le succès de carrière objectif sur le succès de carrière subjectif, le bien-être subjectif au travail ainsi que la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques

Étapes	Succès de carrière subjectif β	Bien-être subjectif β	Satisfaction des besoins psychologiques β	Frustration des besoins psychologiques β
Étape 1				
R^2	.11***	.06***	.03**	.02
Étape 2				
ΔR^2	.18***	.13***	.17***	.15***
R^2	.30***	.18***	.20***	.17***
Étape 3				
Groupe	.01	-.04	-.01	.03
Âge	-.09*	-.04	-.10*	.14**
Genre	-.06	-.02	-.02	.01
Statut d'emploi	-.11**	-.04	-.02	-.05
Degré de scolarité	.08*	.06	.03	-.06
Aspiration de relations sociales	.06	.10*	.25***	-.06
Aspiration de contribution à la société	-.01	-.02	-.06	.09*
Aspiration d'acceptation de soi	.11*	.02	.08	-.00
Aspiration de succès financier	-.22***	-.15**	-.11*	.08
Aspiration d'image	.06	.04	-.04	-.03
Aspiration de popularité	.07	.01	.07	-.01
Motif autonome	.07	.15**	.10	-.11*
Motif contrôlé	-.06	-.15**	-.11*	.29***
Succès de carrière objectif	.46***	.37***	.37***	-.34***

Tableau 4.10 (suite)

Résultats des analyses de régressions multiples examinant les effets d'interaction entre le contenu des aspirations, les motifs pour poursuivre ces aspirations et le succès de carrière objectif sur le succès de carrière subjectif, le bien-être subjectif au travail ainsi que la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques

Étapes	Succès de carrière subjectif β	Bien-être subjectif β	Satisfaction des besoins psychologiques β	Frustration des besoins psychologiques β
Étape 3				
Aspiration de relations sociales X Motif autonome	.01	-.05	-.08	.05
Aspiration de relations sociales X Motif contrôlé	.06	.05	.04	-.04
Aspiration de contribution à la société X Motif autonome	.04	.04	.08	.01
Aspiration de contribution à la société X Motif contrôlé	-.04	-.02	-.06	.01
Aspiration d'acceptation de soi X Motif autonome	-.06	.04	.05	-.10
Aspiration d'acceptation de soi X Motif contrôlé	-.02	-.02	.02	.06
Aspiration de succès financier X Motif autonome	.09	-.00	-.06	-.05
Aspiration de succès financier X Motif contrôlé	-.07	.02	.00	-.03
Aspiration d'image X Motif autonome	-.07	-.08	-.08	.03
Aspiration d'image X Motif contrôlé	.04	.05	-.01	-.13*
Aspiration de popularité X Motif autonome	-.08	.03	.06	-.00
Aspiration de popularité X Motif contrôlé	.00	-.10	-.01	.07

Tableau 4.10 (suite)

Résultats des analyses de régressions multiples examinant les effets d'interaction entre le contenu des aspirations, les motifs pour poursuivre ces aspirations et le succès de carrière objectif sur le succès de carrière subjectif, le bien-être subjectif au travail ainsi que la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques

Étapes	Succès de carrière β	Bien- être subjectif β	Satisfaction des besoins psychologiques β	Frustration des besoins psychologiques β
Étape 3				
Aspiration de relations sociales X Aspiration de contribution à la société	-.02	.07	.04	-.08
Aspiration de relations sociales X Aspiration d'acceptation de soi	.06	.04	.09	-.04
Aspiration de relations sociales X Aspiration de succès financier	-.01	.01	.03	-.05
Aspiration de relations sociales X Aspiration d'image	.08	.08	.04	-.11*
Aspiration de relations sociales X Aspiration de popularité	-.02	-.02	.07	.05
Aspiration de contribution à la société X Aspiration d'acceptation de soi	-.00	-.07	-.11*	.13*
Aspiration de contribution à la société X Aspiration de succès financier	-.04	.04	.06	-.07
Aspiration de contribution à la société X Aspiration d'image	-.02	.08	.04	.02
Aspiration de contribution à la société X Aspiration de popularité	.14**	-.03	-.04	.01
Aspiration d'acceptation de soi X Aspiration de succès financier	-.04	.01	-.01	-.01
Aspiration d'acceptation de soi X Aspiration d'image	-.01	-.07	-.03	.07
Aspiration d'acceptation de soi X Aspiration de popularité	-.04	-.01	.04	-.02
Aspiration de succès financier X Aspiration d'image	.01	.11	.09	-.05
Aspiration de succès financier X Aspiration de popularité	.01	-.04	-.05	.06
Aspiration d'image X Aspiration de popularité	.02	-.04	-.09	.03

Tableau 4.10 (suite)

Résultats des analyses de régressions multiples examinant les effets d'interaction entre le contenu des aspirations, les motifs pour poursuivre ces aspirations et le succès de carrière objectif sur le succès de carrière subjectif, le bien-être subjectif au travail ainsi que la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques

Étapes	Succès de carrière subjectif β	Bien-être subjectif β	Satisfaction des besoins psychologiques β	Frustration des besoins psychologiques β
Étape 3				
Succès de carrière objectif X Aspiration de relations sociales	-.09*	.01	.01	-.03
Succès de carrière objectif X Aspiration de contribution à la société	.05	.11**	.05	-.11*
Succès de carrière objectif X Aspiration d'acceptation de soi	-.02	-.04	-.01	.03
Succès de carrière objectif X Aspiration de succès financier	.04	-.03	.01	.00
Succès de carrière objectif X Aspiration d'image	-.02	.06	-.01	-.06
Succès de carrière objectif X Aspiration de popularité	-.02	.03	.06	-.03
Succès de carrière objectif X Motif autonome	.07	-.01	.03	.01
Succès de carrière objectif X Motif contrôlé	-.03	-.05	-.08*	.03
Motif autonome X Motif contrôlé	.01	.06	.13*	-.01
ΔR^2	.04	.05	.07*	.07*
R^2_{total}	.34***	.23***	.27***	.24***

Note. Les variables et les termes d'interaction ont été standardisés.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

CHAPITRE V

DISCUSSION

Le chapitre de discussion comportera quatre sections. La première section sera l'occasion d'interpréter les résultats obtenus et de discuter de ceux-ci à la lumière des études antérieures. Elle présentera également les forces de l'étude et ses contributions théoriques à l'avancement des connaissances en psychologie industrielle/organisationnelle. La deuxième section abordera les implications pratiques de cette thèse, notamment en ce qui a trait aux pratiques de gestion des ressources humaines liées à la carrière. La troisième section portera sur les limites de la présente recherche. Finalement, la dernière section de ce chapitre aura pour but de proposer des pistes de recherches futures.

5.1 Interprétation des résultats et contributions théoriques

La présente thèse avait pour but, d'une part, de vérifier si le type d'aspirations que se fixent les individus vis-à-vis leur carrière (i.e., aspirations intrinsèques ou extrinsèques), les motifs pour lesquels ils choisissent de les poursuivre (i.e., autonome ou contrôlé) et l'atteinte de certains critères objectifs de succès (i.e., salaire, statut et promotions) peuvent expliquer, de façon indépendante et significative, pourquoi certains d'entre eux perçoivent vivre plus de succès de carrière subjectif et de bien-être subjectif au travail que d'autres. Elle visait, d'autre part, à montrer que les besoins psychologiques (i.e., autonomie, compétence et affiliation

sociale) pouvaient représenter un mécanisme explicatif plausible dans les relations entre, d'un côté, le contenu des aspirations de carrière, leur motif, de même que le succès de carrière objectif des travailleurs et, d'un autre côté, le succès de carrière subjectif et le bien-être subjectif de ces derniers dans le cadre de leur travail.

En répondant à ces questionnements, la présente thèse aura permis de rapprocher deux domaines de recherche évoluant de façon parallèle, soit celui de la carrière et celui des aspirations de vie et de ses conséquences sur le bien-être subjectif des individus. En effet, cette étude représente la première application d'un instrument largement utilisé pour mesurer les aspirations de vie en général (i.e., l'index des aspirations; Grouzet, et al., 2005; Kasser & Ryan, 1996) aux aspirations touchant la carrière. Elle répond dès lors au manque de connaissances sur les aspirations spécifiques au monde du travail, déploré dans la documentation scientifique actuelle (Harris et al., 2003; Hyvönen et al., 2009; Maier & Brunstein, 2001; Pomaki et al., 2004; Roberson, 1990; Salmela-Aro & Nurmi, 2004). Et, en ce sens, elle aura permis d'apporter de nouvelles connaissances à chacun de ces deux domaines de recherche. Par ailleurs, la présente thèse se base sur un échantillon de travailleurs plutôt que d'étudiants pour mesurer les conséquences des aspirations de carrière et du succès objectivement atteint sur le vécu subjectif des individus et permet ainsi de tirer des conclusions pour une population de travailleurs actifs, ce qui, en soi, représente une contribution intéressante.

Dans l'ensemble, le modèle conceptuel proposé aura obtenu des résultats permettant d'apporter un certain appui aux hypothèses plus spécifiques proposées (à l'exception de l'influence de la contribution à la société qui semble produire un effet opposé à celui postulé, comme cela sera discuté plus amplement dans les sous-sections suivantes). Ainsi, bien que certaines relations spécifiques n'aient pas atteint les seuils de signification, dans l'ensemble, ce modèle conceptuel aura permis de démontrer l'importance de prendre en considération autant les caractéristiques des aspirations

que poursuivent les travailleurs que du succès qu'ils obtiennent objectivement dans leur carrière pour comprendre leur bien-être et leur succès subjectif au travail, ces variables produisant généralement leur effet en agissant sur les niveaux de satisfaction ou de frustration des besoins psychologiques des travailleurs. Par ailleurs, le modèle final retenu aura obtenu des indices d'ajustements satisfaisants, indiquant qu'il représente bien les données. De plus, les valeurs des coefficients de régression du modèle indiquent que celui-ci possède une bonne validité pour expliquer les relations existant entre les diverses variables, surtout en ce qui a trait au bien-être subjectif au travail. Plus spécifiquement, ce modèle aura permis d'expliquer 16% de la variance de la frustration des besoins psychologiques, 20% de la variance de la satisfaction des besoins psychologiques, 39% de la variance du succès de carrière subjectif et 58% de la variance du bien-être subjectif au travail. Par ailleurs, mentionnons que la différence de variance expliquée du succès de carrière subjectif, mais surtout du bien-être subjectif au travail, lorsque la satisfaction et la frustration des besoins sont considérées comme variables médiatrices par rapport à lorsqu'elles ne le sont pas, appuie l'importance de ce mécanisme psychologique dans les relations étudiées. En effet, si 30% de la variance du succès de carrière subjectif était expliquée en considérant uniquement les caractéristiques des aspirations et le succès objectif, c'est 9% de plus qui est expliqué par l'ajout des variables médiatrices au modèle. De la même façon, si 19% de la variance du bien-être subjectif au travail était expliquée en considérant uniquement les caractéristiques des aspirations et le succès objectif, c'est un ajout, non négligeable, de 39%, qui est expliqué par l'entrée des variables médiatrices dans le modèle. Ainsi, bien qu'il y ait encore place à diverses améliorations, lesquelles seront présentées dans la section 5.4, les résultats obtenus montrent que ce modèle possède une pertinence autant théorique qu'empirique.

5.1.1 Bien-être subjectif au travail

Les résultats de cette recherche auront permis de réaffirmer l'importance de certains antécédents du bien-être subjectif et de les étendre au milieu du travail. Par exemple, certains des résultats obtenus quant à la relation entre la poursuite d'aspirations intrinsèques et le bien-être subjectif des individus dans le cadre du travail correspondent à ceux obtenus par les études précédentes (e.g., Kasser & Ryan, 1993; 1996; Niemiec et al., 2009; Sheldon & Kasser, 1998), réalisées le plus souvent à l'égard de la vie des individus en général.

Plus spécifiquement, il a été démontré que lorsqu'un travailleur poursuit, au cours de sa carrière, des aspirations liées au maintien et au développement de relations significatives dans un cadre professionnel, ce qui correspond à une aspiration considérée intrinsèque, il serait susceptible de vivre un plus grand état de bien-être subjectif dans son travail. Une des explications avancées par les chercheurs jusqu'à maintenant pour comprendre cet effet positif des aspirations intrinsèques sur le bien-être concerne l'idée que celles-ci puissent contribuer au processus de congruence organismique postulé par Rogers (1961). Celui-ci devrait les amener à grandir et à s'actualiser comme personne, en leur permettant de vivre des expériences positives, satisfaisant leurs besoins psychologiques (Sheldon & Elliot, 1999; Sheldon & Kasser, 1998) et en leur permettant de vivre moins d'expériences négatives frustrant leurs besoins psychologiques. Dans la présente thèse, c'est cette explication qui a été vérifiée et celle-ci semble d'ailleurs être responsable de l'effet positif observé, comme cela a été démontré par les analyses de médiation. En effet, les analyses d'effets indirects ont montré que c'est à travers une plus grande satisfaction des besoins psychologiques (mais non pas à travers une moins grande frustration de ces mêmes besoins) que les aspirations de relations sociales arriveraient à produire un plus grand état de bien-être subjectif chez les travailleurs.

Cependant, d'autres résultats obtenus quant à la relation entre la poursuite d'aspirations intrinsèques et le bien-être subjectif des individus dans le cadre du travail vont dans le sens contraire à ce qui aurait été attendu en fonction de la théorie de l'autodétermination et des résultats d'études antérieures sur le sujet (e.g., Kasser & Ryan, 1993; 1996; Niemiec et al., 2009; Sheldon & Kasser, 1998). En effet, bien qu'il ne semble pas exister de lien direct entre le fait de poursuivre des aspirations liées à la contribution à la société et le bien-être subjectif au travail, les analyses d'effets indirects ont montré que plus les travailleurs poursuivent des aspirations liées à la contribution à la société, plus leurs besoins sont frustrés et moins ils ressentent subjectivement de bien-être au travail. Or, la contribution à la société ayant traditionnellement été considérée une aspiration de nature intrinsèque, ce résultat est, à première vue, plutôt étonnant. Mentionnons également que, selon les résultats obtenus, il ne semble pas y avoir d'effet des aspirations de contribution à la société sur la satisfaction des besoins psychologiques comme on pourrait s'y attendre en fonction des résultats de recherches antérieures s'étant penchées sur le processus de congruence organismique (Sheldon & Elliot, 1999; Sheldon & Kasser, 1998).

Certaines hypothèses d'explication peuvent néanmoins être avancées pour expliquer l'effet de médiation obtenu. Par exemple, tout comme Spector et Fox (2002) l'ont proposé dans leur modèle théorique de volonté à s'engager dans des comportements de citoyenneté organisationnelle ou des comportements contre-productifs au travail, il est possible que les individus interprètent cognitivement les situations de travail et que ce soit cette interprétation qui les amène à se sentir frustrés. Différentes situations de travail susceptibles d'entraîner un sentiment de frustration ont été recensées par ces auteurs, à commencer par un faible sentiment de contrôle. Ainsi, les individus qui cherchent à aider autrui dans le cadre de leur emploi pourraient se heurter à différentes normes organisationnelles (e.g., contraintes) ou facteurs de stress organisationnels (e.g., ambiguïté de rôle ou conflit de rôle), interpréter ceux-ci comme des limites ou un manque de contrôle quant aux actions qu'ils souhaitent

poser et ainsi se sentir frustrés quant à leur besoin d'autonomie. Mentionnons qu'il est aussi possible que les individus qui poursuivent des aspirations de contribution à la société aient une très grande volonté d'aider, une volonté plus grande que celle de leur organisation, et donc qu'ils se sentent restreints et frustrés quant à ce qu'ils peuvent réellement accomplir. Ces individus pourraient aussi sentir qu'ils sont impuissants dans leur volonté d'aider quelqu'un, par exemple s'ils ne voient pas de résultats concrets suite à leurs actions, et ainsi se sentir frustrés quant à leur besoin de compétence. Par ailleurs, bien que le fait de contribuer à aider autrui ou la société puisse permettre des contacts sociaux avec les autres, il pourrait s'avérer que ces contacts ne procurent pas aussi fortement le sentiment de connexion, d'appartenance et de relation à l'autre que ce qui serait souhaité, et donc, que les individus se sentent frustrés du point de vue de leur besoin d'affiliation sociale. En somme, il est possible d'imaginer diverses raisons expliquant pourquoi une personne poursuivant une aspiration de contribution à la société, de prime abord considérée intrinsèque, vive une plus grande frustration de ses besoins psychologiques, qui à son tour affecterait négativement son état de bien-être subjectif au travail.

Mentionnons que, comme cela a été soulevé plus tôt, les études actuelles ayant porté sur les aspirations des individus n'étaient pas nécessairement axées sur les milieux organisationnels. Ainsi, il est possible de penser que, lorsque les gens poursuivent des aspirations de contribution à la société dans le cadre de leur vie en général, et qu'ils poursuivent cette aspiration majoritairement via des engagements volontaires auprès d'organismes communautaires ou via de simples actions dans la vie courante, l'état d'esprit dans lequel ils se trouvent serait différent, tout comme celui des personnes ou des groupes de personnes auprès desquels ils cherchent à avoir une contribution positive. Ils pourraient, par exemple, sentir qu'ils ont une plus grande liberté d'action, lorsqu'ils ne sont pas encadrés par des règles organisationnelles strictes quant aux façons adéquates d'agir. Lorsque la volonté de contribution se fait à l'extérieur du monde du travail, il est aussi possible que les gens aient des attentes moins élevées

quant à l'impact qu'ils cherchent à produire, puisque cet impact ne représenterait pas un poids aussi important dans leur identité que lorsque celui-ci est lié à leur carrière. En effet, il a été proposé que la contribution à la société via des engagements bénévoles puisse jouer un certain rôle dans l'identité et amener un sens à la vie des individus (Thoits & Hewitt, 2001). Et, il est légitime de penser que cette influence sur l'identité soit encore plus forte lorsque l'individu cherche à contribuer à la société dans le cadre de sa carrière, puisque celle-ci représente une portion importante du temps de sa vie. Toutefois, si l'individu est susceptible d'attribuer un sens à sa vie lorsqu'il contribue à la société et se sent compétent à le faire, la forte volonté de contribuer à la société dans le cadre de sa carrière pourrait plutôt menacer l'identité et l'estime de soi de cette personne lorsqu'elle possède des attentes élevées, qu'elle ne se sent pas compétente à atteindre. Enfin, certains auteurs ont proposé que la volonté de contribuer à la société via des expériences de bénévolat puisse engendrer des conséquences positives sur le bien-être des individus, car ceux-ci auraient alors le sentiment d'être désirés, d'être aimés et utiles aux autres (Thoits & Hewitt, 2001). Or, il est possible que dans les contextes de bénévolat ou de vie courante, la dynamique entre aidant et aidé soit différente du contexte de travail et qu'elle soit plus susceptible d'amener une satisfaction quant au besoin d'affiliation sociale que dans le contexte du travail. En effet, on peut penser que lorsqu'il ne s'agit pas, par exemple, d'un contexte de service à la clientèle, aidant et aidé se trouvent davantage sur un même pied d'égalité et qu'ainsi, les relations soient plus amicales.

En somme, la relation positive entre la contribution à la société et la frustration des besoins psychologiques, qui influencerait négativement le bien-être subjectif des travailleurs, pourrait représenter un effet contextuel au monde organisationnel. L'aspiration de contribution à la société pourrait peut-être être mieux servie en dehors du contexte de travail des individus, ce dernier ne permettant pas toujours de satisfaire cette aspiration à la hauteur de ce qu'ils souhaiteraient. Malgré les explications potentielles à ce phénomène, ce résultat incohérent avec la

documentation scientifique actuelle mériterait d'être étudié davantage dans le cadre de recherches futures, afin d'en évaluer l'impact différencié dans divers contextes.

En ce qui concerne la relation entre la poursuite d'aspirations intrinsèques liées à l'acceptation de soi et au développement personnel et le bien-être subjectif des individus dans le cadre du travail, les résultats obtenus n'ont pas permis de confirmer l'influence positive de celles-ci à laquelle il aurait été légitime de s'attendre. En effet, les résultats des études antérieures ayant porté sur les conséquences des aspirations intrinsèques ont généralement mis en lumière une influence positive de ce type d'aspiration (e.g., Kasser & Ryan, 1993; 1996; Niemiec et al., 2009; Sheldon & Kasser, 1998). Or, dans la présente thèse, les aspirations d'acceptation et développement de soi n'avaient pas d'influence positive sur le bien-être subjectif au travail, ni de façon directe, ni de façon indirecte via les besoins psychologiques d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale. Ce résultat reflète l'idée que, lorsque l'ensemble des aspirations, des motifs pour les poursuivre et des résultats objectivement obtenus dans le cadre de la carrière sont pris en considération, d'autres éléments sont plus fortement reliés à l'état de bien-être subjectif des travailleurs que le fait de poursuivre ces aspirations. Comme cela sera exposé plus en détail dans la section portant sur les limites de l'étude, il est possible qu'une faible puissance statistique puisse expliquer qu'aucune relation significative n'ait été observée. Par ailleurs, comme cela sera également expliqué plus loin, bien que les aspirations d'acceptation et développement de soi n'aient pas montré avoir d'influence significative sur le bien-être subjectif, elles ont montré avoir une influence positive sur le succès de carrière subjectif. On peut donc penser que de telles aspirations sont susceptibles d'avoir des conséquences positives sur d'autres attitudes ou comportements des travailleurs. Dans cette optique, les études futures pourraient chercher à vérifier si des variables telles que le sentiment d'engagement de l'employé envers son travail ou sa profession (i.e., en anglais, « engagement »), la loyauté de l'employé envers l'organisation pour laquelle il travaille (i.e., en anglais

« commitment »), son intention de rester au sein de celle-ci, le sens qu'il attribue à sa carrière ou à son existence de façon plus générale (i.e., en anglais « meaning »), voire sa performance au travail sont influencées positivement par le fait de poursuivre des aspirations liées à l'acceptation de soi et à son développement comme personne.

En ce qui concerne la relation entre la poursuite d'aspirations extrinsèques et le bien-être subjectif des individus dans le cadre du travail, les résultats obtenus, comme ceux des études passées (e.g., Kasser & Ryan, 1993; 1996; Niemiec et al., 2009; Sheldon et al., 2004), ont permis de montrer qu'il existe une influence négative des aspirations financières sur celui-ci. Plusieurs idées peuvent permettre d'interpréter cette relation. Notamment, une explication avancée par Kasser et Ryan (1996) quant à cet effet négatif des aspirations extrinsèques sur le bien-être réside dans le fait que de telles aspirations pourraient représenter une manifestation de problèmes d'identité plus profonds chez les individus qui les poursuivent, tels que des traits de névrosisme plutôt élevé et de stabilité émotionnelle plutôt faible. De telles aspirations extrinsèques seraient également reliées à une plus faible estime de soi (Kasser & Ryan, 2001). Les individus issus de milieux socio-économiques moins fortunés pourraient donc poursuivre ces aspirations afin de pallier une insécurité financière vécue au cours de leur jeunesse et ainsi maintenir une meilleure estime d'eux-mêmes (Kasser & Ryan, 1996). Ceci correspondrait à l'idée que les individus qui ont vécu dans des environnements ayant entraîné une frustration chronique de leurs besoins psychologiques puissent en venir à développer diverses stratégies d'adaptation, telles que l'adoption de comportements compensatoires ou substituts, comme la poursuite d'aspirations extrinsèques (Vansteenkiste & Ryan, 2013). Puisque le temps n'est pas infini et qu'il doit nécessairement se partager entre les différentes activités que choisissent les individus, il est aussi possible que la poursuite de telles aspirations financières se fasse au détriment d'autres aspirations, par exemple en diminuant l'importance accordée à l'amitié et aux relations sociales (Solberg et al., 2004). Une autre explication plausible, et qui englobe en quelque sorte les explications

précédentes, tient au fait que les aspirations extrinsèques pourraient nuire à la satisfaction des besoins psychologiques des travailleurs, voire les frustrer (Sheldon & Elliot, 1999; Sheldon & Kasser, 1998), étant donné que ce type d'aspiration « implique d'articuler son propre sentiment de valeur personnelle sur la base des opinions des autres et leur approbation » (Sheldon & Kasser, 2001b, traduction libre, p. 42). Par conséquent, la poursuite d'aspirations extrinsèques pourrait diminuer les chances d'une personne de voir ses besoins psychologiques satisfaits, car elles l'éloigneraient de son « vrai soi » (Sheldon & Kasser, 2001b). Selon les résultats obtenus, il semble qu'effectivement, la poursuite d'aspirations liées au succès financier entraîne une moins grande satisfaction des besoins psychologiques des travailleurs, ce qui pourrait expliquer pourquoi ils se sentent moins bien émotionnellement et cognitivement par rapport à leur travail. Ainsi, il est possible de conclure comme dans l'étude de Kasser et Ryan (2001), qu'il est important « d'être prudent quant à ce que l'on souhaite »²⁶ dans le cadre de sa carrière. Néanmoins, mentionnons que cette influence négative des aspirations de succès financier semble se limiter à entraîner une moins grande satisfaction des besoins psychologiques plutôt qu'à entraîner une réelle frustration de ceux-ci.

De plus, contrairement aux résultats d'études passées (e.g., Kasser & Ryan, 1993; 1996; Niemiec et al., 2009; Sheldon et al., 2004), les résultats obtenus quant à la relation entre la poursuite d'aspirations extrinsèques et le bien-être subjectif des individus dans le cadre du travail n'ont pas permis de confirmer l'influence négative des aspirations liées à l'image professionnelle et à la popularité sur le bien-être subjectif au travail, ni de façon directe, ni de façon indirecte via les besoins psychologiques. Quelques explications peuvent être avancées à ce propos. D'abord, il est possible, comme c'était le cas pour les aspirations d'acceptation et développement

²⁶ Réfère à l'expression anglaise « Be careful what you wish for ».

de soi, qu'une faible puissance statistique puisse expliquer qu'aucune relation significative n'ait été observée. Cette idée sera exposée davantage dans la section portant sur les limites de l'étude. Il est également possible de penser que les aspirations extrinsèques n'aient pas la même influence lorsqu'elles sont étudiées dans la vie en général que lorsqu'elles sont étudiées dans un contexte spécifique comme celui du travail. Ainsi, bien qu'elles entretiennent une relation négative avec le bien-être subjectif des individus dans leur vie en général, elles pourraient avoir un effet très faible sur celui-ci en contexte de travail. Il est également possible, bien qu'elles ne semblent pas avoir d'effet sur le bien-être subjectif au travail, que de telles aspirations aient des conséquences sur d'autres attitudes ou comportements des travailleurs n'ayant pas été étudiés ici. Par exemple, les études futures pourraient chercher à vérifier si des variables telles que les comportements d'excès de travail (i.e., en anglais « workaholism »), d'épuisement professionnel (i.e., en anglais « burnout »), les intentions de quitter son employeur ou encore les comportements contre-productifs au travail, pour n'en nommer que quelques-unes, sont influencées par les aspirations liées à l'image professionnelle ou à la popularité dans son domaine d'expertise. Dans tous les cas, les résultats non significatifs obtenus quant à la relation entre les aspirations d'image professionnelle et de popularité et le bien-être subjectif au travail reflètent l'idée que, lorsque l'ensemble des aspirations, des motifs pour les poursuivre et des résultats objectivement obtenus dans le cadre de la carrière sont pris en considération, d'autres éléments sont plus fortement reliés à l'état de bien-être subjectif des travailleurs que le fait de poursuivre ces deux types d'aspirations.

En somme, la présente thèse aura contribué aux connaissances actuelles quant aux relations existant entre les différents types d'aspirations et le bien-être subjectif en contexte de travail en ayant montré les relations distinctes de chacune des six aspirations plutôt que des deux grandes catégories d'aspirations (intrinsèques vs extrinsèques) ou encore de l'importance relative de ces deux grandes catégories (e.g.,

mesurée via un index), comme cela est souvent le cas dans les études antérieures portant sur le sujet (e.g., Kasser & Ryan, 1996; Niemiec et al., 2009; Sheldon & Kasser, 1998). Elle permet donc de dresser un portrait plus précis des influences spécifiques à chacune des aspirations pour la carrière des individus qui en sont porteurs.

Les résultats obtenus, comme ceux des études antérieures quant aux aspirations de vie en général (e.g., Sheldon & Elliot, 1999), ont également démontré que le fait de poursuivre des aspirations pour des motifs autonomes, soit parce que l'aspiration est stimulante en soi ou parce qu'elle est jugée importante par l'individu, a un impact positif sur son bien-être subjectif au travail. Comme pour le contenu des aspirations, une des raisons pour lesquelles le fait d'avoir un motif autonome à l'égard de ses aspirations de carrière pourrait contribuer à un plus grand bien-être subjectif au travail découlerait notamment du modèle d'autoconcordance de Sheldon et Elliot (1999) et de la théorie de l'autodétermination de façon plus générale (Deci & Ryan, 2000). Selon ces théories, le fait de poursuivre des aspirations parce qu'elles sont importantes pour soi ou parce qu'elles sont intéressantes pourrait entraîner des expériences positives pour l'individu, qui se sentirait notamment plus autonome dans l'accomplissement de celles-ci, les ayant personnellement choisies. L'individu aurait aussi plus de chance de se sentir compétent et lié aux autres s'il poursuit des aspirations concordantes avec ses valeurs et ses intérêts. Parallèlement, le fait de poursuivre des aspirations pour de tels motifs autonomes pourrait entraîner moins d'expériences négatives pour l'individu, qui aurait moins de chance de se sentir contraint dans ses actions, incompetent ou rejeté par les autres. Il pourrait dès lors ressentir, subjectivement, un plus grand bien-être dans le cadre de son travail. Dans la présente thèse, cette explication a été vérifiée grâce aux tests de médiation, lesquels ont démontré qu'une moins grande frustration des besoins psychologiques des individus semble effectivement avoir un rôle à jouer pour expliquer le bien-être subjectif au travail des participants poursuivant de façon autonome leurs aspirations

de carrière. Néanmoins, mentionnons que lorsqu'à la fois la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques sont considérées comme médiateurs dans cette relation, l'effet positif d'un motif autonome pour poursuivre ses aspirations sur le bien-être subjectif au travail semble se produire uniquement par une moins grande frustration des besoins psychologiques, plutôt que par une réelle satisfaction de ces besoins.

Cependant, même si le fait d'avoir un motif autonome envers ses aspirations semble avoir un effet sur le bien-être subjectif au travail, par l'entremise d'une moins grande frustration des besoins psychologiques, un examen plus approfondi des résultats incite à les interpréter avec prudence. En effet, puisqu'aucune relation significative ne semble exister entre le fait d'avoir un motif autonome pour poursuivre ses aspiration et la frustration des besoins psychologiques à l'examen du Tableau 4.3 présentant les corrélations bivariées (i.e., $r = -0.03$), alors qu'il existe une relation entre ces deux variables dans le modèle final (voir Figure 4.1), il est possible qu'une situation de suppression soit responsable de la relation trouvée (voir Tabachnick & Fidell, 2007). Plus précisément, il semble que l'inclusion des autres variables indépendantes dans l'équation de régression augmente la force de la relation entre le fait d'avoir un motif autonome pour poursuivre ses aspirations et la frustration des besoins psychologiques, en supprimant une partie non pertinente de sa variance. Néanmoins, puisque plusieurs variables indépendantes sont incluses dans l'équation, il est difficile d'identifier une variable en particulier comme étant responsable de cet effet. On parle alors de situation de suppression (Tzelgov & Henik, 1991). Par ailleurs, mentionnons qu'il est généralement recommandé de conserver les variables responsables de la situation de suppression dans l'équation, étant donné que celles-ci purifient, d'une certaine façon, les relations observées. En effet, il a été établi que de conserver ces variables dans l'équation contribue à une meilleure estimation des variables dépendantes, permet de tester les hypothèses en demeurant fidèle à la théorie et ainsi d'expliquer les différences observées dans les résultats obtenus par différents

chercheurs, d'autant plus que le risque associé à leur inclusion est pratiquement nul par rapport au risque de ne pas les inclure (Pandey & Elliott, 2010).

Parallèlement aux résultats obtenus en regard des motifs autonomes pour poursuivre ses aspirations, et en cohérence avec les études antérieures (e.g., Sheldon & Elliot, 1999), la présente thèse a permis de montrer que le fait pour une personne de poursuivre ses aspirations pour des motifs contrôlés, soit parce qu'elle se sentirait honteuse, coupable ou anxieuse si elle ne le faisait pas ou encore parce que la situation l'y oblige, qu'une autre personne croit qu'elle devrait le faire, l'y oblige ou pour obtenir une récompense de cette personne, a un impact négatif sur son bien-être subjectif au travail. Les mêmes raisons que celles décrites pour expliquer l'effet positif associé au fait d'avoir un motif autonome pour poursuivre ses aspirations sur le bien-être subjectif au travail, découlant du modèle d'autoconcordance de Sheldon et Elliot (1999) et de la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2000), pourraient inversement expliquer pourquoi le fait d'avoir un motif contrôlé à l'égard de ses aspirations de carrière contribuerait à un moins grand bien-être subjectif au travail. Et, selon les résultats des tests de médiation effectués, il semble que les besoins psychologiques puissent effectivement avoir un rôle à jouer pour expliquer le moins grand bien-être subjectif au travail des participants ayant des motifs contrôlés à l'égard de leurs aspirations de carrière. Ceci se produirait autant en diminuant la satisfaction des besoins psychologiques des individus qu'en augmentant la frustration de ceux-ci. Ainsi, parce qu'elle a étudié l'influence des aspirations en tenant compte à la fois du « quoi » et du « pourquoi » associés à leur poursuite, la présente thèse aura permis de contribuer à la documentation scientifique sur le bien-être subjectif, en s'ajoutant au nombre restreint d'études ayant étudié simultanément ces deux caractéristiques des aspirations, et ce en étant la première à l'appliquer au domaine de la carrière.

Par rapport aux études actuelles, elle aura également élargi les antécédents connus du bien-être subjectif au travail, en considérant le succès de carrière objectif comme un déterminant important. Pour ce faire, elle aura d'abord proposé un rationnel expliquant pourquoi l'occupation d'une position hiérarchique plus élevée pourrait être associée à un plus grand bien-être subjectif dans le cadre de son travail en se basant sur les explications issues de différentes recherches (e.g., Helliwell & Huang, 2005; Huang & Van der Vliert, 2004; Karasek, 1979). De surcroît, elle aura réexaminé la relation existant entre le salaire annuel et le bien-être subjectif, en rassemblant les différentes raisons ayant été suggérées à ce jour pour expliquer leur lien apparemment positif (e.g., Diener & Biswas-Diener, 2002; Diener et al., 2010; Diener & Seligman, 2004; Diener et al., 1999; Howell & Howell, 2008; Inglehart & Klingemann, 2000; Lucas et al., 2008). Ce faisant, elle aura fait un pas vers la réconciliation des théories humanistes et cognitives, voire même des théories économiques. Les résultats obtenus auront d'ailleurs permis d'appuyer la relation postulée entre le succès de carrière objectif et le bien-être subjectif au travail, même de montrer que celui-ci a un impact plus important que les autres variables précédemment discutées. Bien qu'il puisse paraître surprenant que le succès de carrière objectif soit relié plus fortement au bien-être subjectif au travail que le contenu ou le motif des aspirations des travailleurs lorsque ceux-ci sont étudiés simultanément, il est important de mentionner que ce résultat va dans le même sens que les relations trouvées par d'autres chercheurs (Nickerson et al., 2007; Nickerson et al., 2003; Vansteenkiste et al., 2007) ayant étudié la contribution indépendante des aspirations financières et de leur atteinte sur le bien-être des gens. Plus spécifiquement, s'il est vrai que de poursuivre continuellement des aspirations extrinsèques puisse nuire au bien-être des individus, il est d'autant plus vrai que d'atteindre de telles aspirations aient un effet bénéfique pour leur bien-être, du moins leur bien-être subjectif (i.e., hédonique). En effet, il est possible de croire que des résultats différents auraient pu être trouvés si des variables liées au bien-être psychologique (i.e., eudémonique), telles que le sens

attribué à sa carrière ou à sa vie de façon générale, avaient également été étudiées. Néanmoins, la présente étude souligne l'importance de tenir compte à la fois des aspirations de carrière des gens et des résultats qu'ils obtiennent pour pouvoir juger de leur bien-être subjectif au travail. Ce faisant, elle contribue aux connaissances actuelles quant au paradoxe soulevé par Vansteenkiste et ses collaborateurs (2007), en montrant qu'effectivement, le bien-être subjectif des individus au travail augmente lorsqu'ils ont un plus grand succès objectif en carrière, mais diminue lorsque le succès financier devient l'aspiration centrale dans le cadre de leur carrière. Concrètement, ce ne serait pas tant le fait d'avoir un poste prestigieux et une rémunération importante pour son travail, mais plutôt le fait d'accorder une grande importance aux aspirations liées à ces aspects (e.g., aspirations financières) qui pourrait être néfaste pour le bien-être subjectif des individus au travail. Au contraire, un individu ayant obtenu des promotions jusqu'à atteindre un poste élevé dans son entreprise et qui se voit versé un important salaire parce qu'il était passionné de son travail et offrait une bonne performance (et non pas parce qu'il cherchait nécessairement à obtenir ce statut et cette rémunération) pourrait être très heureux et satisfait au travail.

Pour expliquer l'influence distincte des aspirations extrinsèques et du succès de carrière objectif sur le bien-être subjectif au travail, la présente thèse se sera appuyée sur l'idée que chacun de ces antécédents produit son effet en augmentant ou en diminuant la satisfaction ou la frustration des besoins psychologiques. En effet, les études passées ont montré qu'au-delà des besoins physiques et des besoins de sécurité, les besoins psychologiques sont plus facilement comblés lorsque les individus ont accès à des conditions favorables, dont entre autres un plus grand revenu (e.g., Diener et al., 2010; Howell & Hill, 2009; Howell et al., 2012). La présente thèse a donc proposé que le succès de carrière objectif produise un effet positif sur le bien-être subjectif des individus au travail, car celui-ci représenterait en quelque sorte une source de satisfaction des besoins d'autonomie, de compétence et

d'affiliation sociale et qu'il permet, en parallèle, d'amoindrir la frustration de ces mêmes besoins. Ces effets de médiations ont d'ailleurs été supportés par les analyses effectuées, démontrant que le succès de carrière objectif influence positivement l'état de bien-être subjectif des travailleurs, à la fois par une plus grande satisfaction de leurs besoins psychologiques et par une moins grande frustration de ceux-ci. L'établissement de tels effets de médiation aura donc réellement fait avancer les connaissances actuelles sur le bien-être subjectif au travail, en démontrant que le succès objectif obtenu par un travailleur dans le cadre de sa carrière puisse influencer la satisfaction et la frustration des trois besoins psychologiques innés et universels postulés par la théorie de l'autodétermination. Néanmoins, la présente thèse étant parmi les premières à évaluer l'effet du succès de carrière objectif sur le bien-être subjectif au travail, il apparaît important de discuter des autres explications possibles de ces effets. Entre autres, atteindre objectivement un certain niveau de succès dans le cadre de sa carrière pourrait permettre de vivre un plus grand état de bien-être subjectif en milieu de travail en affectant d'autres variables psychologiques, telles qu'en permettant aux travailleurs de se construire une identité professionnelle positive ou encore de maintenir une estime positive d'eux-mêmes. Mentionnons néanmoins que ces autres processus psychologiques ne sont pas contradictoires avec l'idée de congruence organismique qu'il a été choisi de vérifier. Au contraire, il est possible que ceux-ci agissent de pair pour expliquer l'influence positive des critères objectifs de succès de carrière sur le bien-être subjectif des individus au travail.

5.1.2 Succès de carrière subjectif

En ce qui concerne les résultats de recherche portant sur le succès de carrière subjectif, il a été démontré que plus un individu poursuit, dans le cadre de sa carrière, des aspirations intrinsèques liées au fait de vouloir créer et maintenir des relations

harmonieuses avec ses contacts d'affaires ou de vouloir grandir et se développer comme professionnel, plus cet individu a de chance d'évaluer positivement son succès de carrière subjectif.

Pour expliquer l'influence positive des aspirations de relations sociales ainsi que d'acceptation et développement de soi sur le succès subjectif des travailleurs, le même cadre de pensée issu de la théorie de l'autodétermination (e.g., Sheldon & Elliot, 1999; Sheldon & Kasser, 1998) a été proposé, à savoir que les besoins psychologiques pourraient être responsables des effets de ces aspirations intrinsèques observés sur le succès subjectif de carrière. Les résultats obtenus auront d'ailleurs supporté l'importance de ce mécanisme psychologique dans la relation existant entre les aspirations de relations sociales et le succès de carrière subjectif, mais pas dans celle existant entre les aspirations liées à l'acceptation et au développement de soi et le succès de carrière subjectif. Ainsi, plus les individus poursuivent des aspirations orientées vers le maintien et le développement de relations professionnelles, plus ils en retireraient des expériences positives au travail en termes de sentiment d'autonomie, de compétence et d'affiliation aux autres. Et, plus ils sentiraient alors qu'ils réussissent bien dans le cadre de leur carrière. Mentionnons que lorsqu'à la fois la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques sont considérées comme médiateurs dans cette relation, l'effet positif des aspirations de relations sociales sur le succès de carrière subjectif semble se produire par une plus grande satisfaction des besoins psychologiques, plutôt que par une moins grande frustration de ces besoins.

Les aspirations d'acceptation et développement de soi exerceraient, pour leur part, une influence positive directe sur le succès de carrière subjectif des travailleurs. Cela laisse supposer qu'il puisse exister d'autres mécanismes expliquant leur influence. Par exemple, on peut penser que le fait de poursuivre des aspirations axées sur l'acceptation de soi et son développement comme professionnel représente en quelque sorte une manifestation d'une attitude « protéenne » vis-à-vis la gestion de sa

carrière (i.e., en anglais « protean career attitude », soit une attitude permettant d'être axé sur ses valeurs dans la gestion de sa carrière). Par conséquent, il est possible que les gens qui poursuivent des aspirations en lien avec l'acceptation d'eux-mêmes et leur croissance dans le cadre de leur carrière, comme les gens que l'on qualifie de « protéen » par rapport à leur carrière, aient une meilleure connaissance d'eux-mêmes, ce qui les amène à être plus proactifs dans leurs stratégies individuelles de gestion de carrière. Ils parviendraient dès lors à un plus grand succès de carrière subjectif (voir par exemple De Vos et al., 2009).

Par ailleurs, comme pour le bien-être subjectif au travail, les résultats liés à l'aspiration de contribution à la société vont dans le sens contraire à ce qui aurait été attendu en fonction de la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2000). En effet, bien qu'il ne semble pas exister de lien direct entre le fait de poursuivre des aspirations liées à la contribution à la société et le succès de carrière subjectif, les analyses d'effets indirects ont montré que lorsque les travailleurs poursuivent des aspirations liées à la contribution à la société, leurs besoins sont affectés négativement et ils perçoivent alors subjectivement avoir moins de succès dans le cadre de leur carrière. Or, la contribution à la société ayant traditionnellement été considérée une aspiration de nature intrinsèque, ce résultat est quelque peu surprenant. En outre, mentionnons que, selon les résultats obtenus, ni l'effet spécifique via une moins grande satisfaction des besoins psychologiques ni l'effet spécifique via une plus grande frustration des besoins psychologiques ne semblent significatifs, comme cela pourrait être attendu en fonction du processus organismique proposé par la théorie de l'autodétermination (Sheldon & Elliot, 1999; Sheldon & Kasser, 1998). Les raisons potentielles pouvant expliquer l'influence négative des aspirations de contribution à la société sur les besoins psychologiques ayant été développés en détail dans la section 5.1.1, elles ne seront pas répétées ici.

D'un autre côté, la présente recherche aura permis de montrer que plus une personne poursuit des aspirations financières, plus elle aura de risques d'être insatisfaite de sa carrière. Pour expliquer l'influence négative des aspirations financières sur le succès de carrière subjectif, le même cadre de pensée issu de la théorie de l'autodétermination est avancé à savoir que les besoins psychologiques puissent en être responsables, soit via une moins grande satisfaction ou une plus grande frustration de ceux-ci (Sheldon & Elliot, 1999; Sheldon & Kasser, 1998). Les résultats obtenus auront d'ailleurs supporté l'importance de ce mécanisme psychologique dans la relation existant entre les aspirations financières et le succès de carrière subjectif, bien qu'il demeure un effet direct significatif des aspirations financières sur le succès de carrière subjectif. Ainsi, plus les individus poursuivent des aspirations axées sur le succès financier, moins ils retireraient de satisfaction en termes de sentiment d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale. Et, moins ils seraient satisfaits quant à ces besoins, moins ils seraient satisfaits de leur carrière. Mentionnons que cette influence négative des aspirations de succès financier semble se limiter à entraîner une moins grande satisfaction des besoins psychologiques plutôt qu'à entraîner une réelle frustration de ceux-ci. Par ailleurs, le fait que les aspirations financières aient aussi un effet direct significatif sur le succès de carrière subjectif suggère que d'autres mécanismes explicatifs pourraient être inclus dans les prochaines études. Par exemple, certains des mécanismes explicatifs proposés pour expliquer l'influence négative des aspirations financières sur le bien-être subjectif au travail pourraient également être en jeu ici. Notamment, l'idée que la poursuite d'aspirations extrinsèques comme les aspirations financières puissent représenter une manifestation de problèmes identitaires plus sérieux, liés à une estime de soi plus faible chez les individus qui les poursuivent, pourrait représenter un mécanisme important pour expliquer la moins grande perception de succès de carrière chez certains individus (Kasser & Ryan, 1996, 2001). En ce sens, l'idée que les individus issus de milieux socio-économiques plus défavorisés puissent poursuivre ces

aspirations pour combler une insécurité financière les ayant marqués au cours de leur jeunesse et qu'ils puissent ainsi maintenir une meilleure estime d'eux-mêmes pourrait être particulièrement importante pour expliquer l'évaluation subjective que font ces individus, une fois adultes, de leur succès en carrière (Kasser & Ryan, 1996). Cette idée serait cohérente avec une proposition avancée pour expliquer le fonctionnement inadapté de certains individus, à savoir que les individus qui ont vécu dans des environnements ayant entraîné une frustration chronique de leurs besoins psychologiques pourraient en venir à développer diverses stratégies d'adaptation, tels que l'adoption de comportements compensatoires ou substituts, dont fait partie la poursuite d'aspirations extrinsèques liées au succès financier (Vansteenkiste & Ryan, 2013). Bien que ces mécanismes explicatifs soient compatibles avec le cadre de pensée de la théorie de l'autodétermination, il est possible que ceux-ci aient un poids suffisamment important pour expliquer les conséquences des aspirations financières sur le succès de carrière subjectif des individus qu'il soit justifié de les inclure directement au modèle de recherche. On peut également supposer que ces individus puissent posséder des attentes irréalistes et être plus facilement déçus de leur progrès en carrière. En somme, ces résultats permettent d'apporter une part d'explication au phénomène observé par Abele et Spurk (2009b) à savoir que les individus qui ont des objectifs de carrière très élevés en termes d'avancement (i.e., extrinsèques) rapportent parfois des niveaux de succès de carrière subjectif plus bas que les individus accordant moins d'importance à de tels critères. L'étude empirique des autres explications proposées ici permettrait toutefois d'approfondir encore davantage ce phénomène.

De plus, les résultats obtenus n'ont pas permis de montrer de relation entre, d'une part, les aspirations extrinsèques liées à l'image professionnelle et à la popularité, et d'autre part, le succès de carrière subjectif, ni de façon directe, ni de façon indirecte via les besoins psychologiques. Ces résultats non significatifs s'ajoutent donc à ceux obtenus en regard du bien-être subjectif au travail et viennent appuyer d'autant plus

l'idée que, lorsque l'ensemble des aspirations, des motifs pour les poursuivre et des résultats objectivement obtenus dans le cadre de la carrière sont pris en considération, d'autres éléments sont plus fortement associés au vécu subjectif, et plus précisément dans ce cas-ci au succès de carrière subjectif, des travailleurs que le fait de poursuivre ces deux types d'aspirations. Rappelons, comme pour les résultats obtenus en regard du bien-être subjectif au travail, qu'une faible puissance statistique pourrait expliquer qu'aucune relation significative n'ait été observée entre ces variables. Cette hypothèse sera développée davantage dans la section portant sur les limites de l'étude. Par ailleurs, il semble légitime de croire que les aspirations extrinsèques n'agissent pas de la même façon sur le vécu subjectif des individus dans leur vie en général qu'en contexte de travail. Il est également possible, comme cela a été expliqué en regard du bien-être subjectif au travail, que de telles aspirations aient des conséquences sur d'autres attitudes ou comportements des travailleurs n'ayant pas été étudiés ici. D'autres variables, telles que les comportements d'excès de travail (i.e., en anglais « workaholism »), d'épuisement professionnel (i.e., en anglais « burnout »), les intentions de quitter son employeur ou les comportements contre-productifs au travail, pourraient donc être étudiées dans le cadre de recherches futures.

Ensemble, ces résultats à l'égard des aspirations intrinsèques et extrinsèques représentent un progrès considérable pour le domaine de recherche de la carrière, puisqu'ils soulignent l'importance de différencier le type d'aspirations poursuivies par les travailleurs pour en comprendre les conséquences sur leur succès subjectif. Or, jusqu'à maintenant, mis à part quelques études (e.g., Hirschi, 2010; Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999; Super, 1970), la distinction entre les aspirations quant à leur contenu intrinsèque ou extrinsèque (ou d'autres concepts apparentés, tels que les valeurs ou les objectifs) est très rare dans la documentation scientifique ayant porté sur la carrière. Encore plus rares, voire inexistantes, sont les études ayant tenté de montrer des relations différenciées de celles-ci sur les perceptions de succès des individus.

Par ailleurs, la présente thèse contribue également aux connaissances théoriques sur le succès de carrière subjectif, de par le fait qu'elle ait suggéré et démontré, suivant les principes du modèle d'autoconcordance et de façon plus générale de la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2000; Sheldon & Elliot, 1999), que les aspirations poursuivies pour des motifs tels que pour en retirer du plaisir ou pour accomplir quelque chose qui correspond à ses valeurs dans le cadre de sa carrière influencent les besoins psychologiques des individus et permettent de retirer un plus grand sentiment de succès de carrière subjectif que les aspirations poursuivies en raison de pressions que l'employé s'impose ou se voit imposées par autrui. En effet, malgré qu'il ne semble pas exister de lien direct entre le fait de poursuivre des aspirations de façon autonome et le succès de carrière subjectif, les analyses d'effets indirects ont montré que lorsque les travailleurs poursuivent des aspirations de façon autonome, cela influence leurs besoins psychologiques, de telle sorte qu'ils seraient moins frustrés. Cette influence sur la frustration des besoins psychologiques se répercuterait sur leur succès de carrière subjectif, les travailleurs percevant alors avoir plus de succès dans le cadre de leur carrière. Mentionnons cependant que l'influence positive liée au fait d'avoir un motif autonome à l'égard de ses aspirations sur le succès de carrière subjectif semble passer uniquement par une moins grande frustration des besoins psychologiques, plutôt que par une plus grande satisfaction de ceux-ci.

De la même façon, malgré qu'il ne semble pas exister de lien direct entre le fait de poursuivre des aspirations pour des motifs contrôlés et le succès de carrière subjectif, les analyses d'effets indirects ont montré que plus les travailleurs poursuivent des aspirations de façon contrôlée, moins ils perçoivent subjectivement avoir de succès dans le cadre de leur carrière, et, cela s'expliquerait à la fois par le fait qu'ils vivraient une moins grande satisfaction de leurs besoins psychologiques et une plus grande frustration de ceux-ci. Ainsi, dans l'ensemble, il est possible de conclure que le processus proposé pour expliquer cette relation, soit l'idée que lorsque les besoins psychologiques sont satisfaits ou simplement moins frustrés, par des motifs plus

autodéterminés (i.e., des motifs autonomes plutôt que contrôlés; Deci & Ryan, 2000; Sheldon & Elliot, 1999), ils contribueraient à une perception plus positive du succès de carrière chez les travailleurs, est appuyé par les résultats obtenus.

Néanmoins, comme il s'agit d'une des premières études à relier le motif des aspirations de carrière au succès de carrière subjectif, il convient de penser à diverses explications alternatives, avant de conclure que les besoins psychologiques représentent le seul et unique mécanisme en cours dans cette relation. Par exemple, dans la présente thèse, il est postulé que les individus qui choisissent leurs aspirations sur la base de leurs intérêts et leurs valeurs sont plus persévérants à l'égard de celles-ci. Ils ont donc plus de chance de percevoir avoir du succès dans le cadre de leur carrière. À l'opposé, les individus qui poursuivent des aspirations en raison de pressions qu'ils s'imposent ou que d'autres leur imposent seraient moins persévérants et auraient donc moins de chance de percevoir avoir du succès dans leur carrière. Néanmoins, le courant de la psychologie positive (voir par exemple Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) suggère d'autres variables personnelles, qui pourraient également expliquer en partie pourquoi certaines personnes se disent plus satisfaites de leur carrière que d'autres, comme le fait d'être optimiste et d'avoir de l'espoir par rapport à l'avenir. En effet, les personnes qui posséderaient de telles dispositions personnelles pourraient aussi être plus persévérantes. Elles pourraient ainsi en arriver à évaluer plus positivement leur succès de carrière que les personnes qui les possèdent peu ou pas du tout.

En résumé, les résultats obtenus, autant pour la variable de succès subjectif de carrière que pour la variable de bien-être subjectif au travail, démontrent qu'il est important de tenir compte à la fois des caractéristiques de contenu et de motif des aspirations pour comprendre leurs conséquences chez les individus, comme l'ont affirmé Sheldon et ses collaborateurs (2004). En fait, il semble que certaines de ces caractéristiques constituent de meilleurs instruments que d'autres pour permettre de

satisfaire, plutôt que de frustrer, les besoins psychologiques des individus et contribuer à leur développement comme cela a été avancé par Ryan et ses collègues (1996).

Pour ce qui est du succès objectif de carrière, il a été démontré que l'atteinte de celui-ci contribue positivement au succès subjectif des individus. Ainsi, comme dans certaines études passées (Judge et al., 1999), il est possible d'interpréter cet effet en partie par l'idée que les individus se basent sur les critères objectifs de succès atteints pour juger personnellement de leur succès de carrière. Toutefois, la présente thèse aura poussé plus loin la logique reliant ces deux concepts en mettant en lumière l'importance des besoins psychologiques comme mécanisme responsable de l'influence positive du succès objectif sur la plus grande satisfaction ressentie par les individus à l'égard de leur carrière, ce qui n'avait jamais été envisagé auparavant. Les résultats obtenus ont d'ailleurs permis de montrer l'existence d'un tel mécanisme, à la fois via une plus grande satisfaction des besoins psychologiques et via une moins grande frustration de ceux-ci. Ainsi, lorsqu'une personne obtient objectivement du succès au cours de sa carrière, cela lui permet, d'une part, de vivre des expériences positives comblant ses besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale, lesquelles favorisent une perception positive de sa carrière et, d'autre part, cela lui permet aussi de vivre moins d'expériences négatives associées à une frustration de ses besoins psychologiques, lesquelles auraient pu nuire à sa perception subjective de succès de carrière.

Bien que le mécanisme psychologique de satisfaction et de frustration des besoins psychologiques soit apparu significatif, il demeure un effet direct significatif du succès objectif sur le succès subjectif. Cela suggère donc que d'autres variables issues des théories généralement proposées pour expliquer cet effet devraient également être incluses dans les prochains modèles de recherche portant sur la relation entre ces deux formes de succès (e.g., variable de représentation de soi positive). Par exemple,

la théorie des attributions (voir par exemple Vallerand, 2006), postulant que les individus attribuent généralement leur succès à des caractéristiques internes et leurs échecs à des caractéristiques externes, ainsi que la théorie de la comparaison sociale (Festinger, 1954), postulant que le salaire et le statut représentent les bases principales des perceptions de succès des individus, pourraient expliquer comment les individus parviennent à développer une évaluation positive d'eux-mêmes. Elles pourraient donc expliquer en partie pourquoi certains individus qui ont plus de succès objectif ressentent, subjectivement, qu'ils réussissent bien dans leur carrière. Cela pourrait contribuer à expliquer une plus grande part de variance du succès subjectif de carrière.

De plus, la présente étude aura démontré l'importance d'étudier à la fois les aspirations poursuivies par les travailleurs au cours de leur carrière, mais aussi leur degré de succès objectif pour comprendre leur succès de carrière subjectif, notamment en démontrant les effets différenciés de ces variables sur leurs besoins psychologiques. En effet, contrairement aux auteurs ayant observé que quelques personnes occupant des emplois hauts placés et généreusement récompensés n'éprouvent pas nécessairement le sentiment d'accomplissement auquel on s'attendrait (Cardinal, 2006; Korman et al., 1981; Nabi, 2001), les résultats obtenus ici montrent une relation positive entre le succès objectif et subjectif. En fait, la prise en considération des aspirations recherchées et valorisées par les individus en plus du niveau de succès objectivement atteint aura permis de mettre en lumière l'influence spécifique à chacun des facteurs susceptibles de contribuer à leur sentiment de satisfaction de carrière, via une plus grande satisfaction ou via une moindre frustration de leurs besoins psychologiques. Par exemple, selon les résultats obtenus, il semble que d'être à la recherche continue de succès financier n'apporte pas de satisfaction de carrière aux travailleurs, tandis que le fait d'atteindre de telles aspirations financières a un effet bénéfique sur leurs perceptions quant à leur succès subjectif de carrière. Cela pourrait refléter l'idée que la recherche continue de succès

financier détourne les individus d'autres aspirations plus susceptibles de leur apporter un sentiment de succès subjectif en regard de leur carrière (e.g., aspiration de relations sociales) via une plus grande congruence organismique, tandis que l'atteinte de tels critères leur amènerait diverses ressources qui contribueraient de façon positive à la satisfaction de leurs besoins psychologiques, plutôt qu'à leur frustration, laquelle entraînerait un sentiment positif à l'égard de leur carrière.

En terminant, mentionnons que bien que la séquence inverse aurait aussi pu être postulée entre ces variables (i.e., le succès de carrière subjectif pourrait expliquer le succès objectif), comme cela a été suggéré par de récentes études (e.g., Abele & Spurk, 2009a), les résultats des modèles alternatifs testés ont démontré de moins bonnes valeurs d'indices d'ajustement. Puisqu'on peut penser que l'influence du succès de carrière subjectif sur le succès de carrière objectif s'établit sur une longue période de temps, les études s'intéressant à ce lien spécifique devraient impérativement se dérouler sur plusieurs années, afin de pouvoir déceler la dynamique entre ces deux variables.

5.1.3 Besoins psychologiques

La présente étude contribue à la documentation scientifique sur les besoins psychologiques, en tenant compte à la fois de leur satisfaction, mais aussi de leur frustration et donc, en remédiant au manque actuel de connaissances empiriques sur le concept de frustration. Les résultats obtenus ont d'ailleurs permis de montrer que ces deux variables agissent comme médiateurs du bien-être subjectif au travail et du succès de carrière subjectif, comme cela a été décrit dans les sections précédentes. En ce sens, la présente thèse appuie l'importance théorique accordée par Deci et Ryan (2000) au concept de frustration des besoins psychologiques.

Cependant, contrairement aux recherches actuelles ayant étudié à la fois la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques (Bartholomew, Ntoumanis, Ryan, Bosh et al., 2011; Bartholomew, Ntoumanis, Ryan, & Thøgersen-Ntoumani, 2011; Gillet et al., 2012), les résultats de la présente thèse ne montrent pas clairement une plus forte association entre la satisfaction des besoins psychologiques et des antécédents de nature « positive » et, à l'opposé, une plus forte association entre la frustration des besoins psychologique et des antécédents de nature « négative ». De la même façon, en ce qui concerne les conséquences des besoins psychologiques, celles-ci étant de nature « positive » dans la présente thèse, il aurait été possible de s'attendre à ce que la satisfaction des besoins psychologique y soit plus fortement associée que la frustration de ceux-ci, ce qui n'est pas le cas dans les résultats obtenus. En résumé, bien que la satisfaction et la frustration des besoins semblent toutes deux pertinentes comme variables médiatrices, dans la présente thèse, elles ne se comportent pas de façon complètement indépendante, en étant associées à certains antécédents et conséquences propres à chacune.

De tels résultats ont des implications importantes au niveau théorique. D'une part, il semble important de considérer de façon systématique la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques, plutôt que seulement l'un ou l'autre, pour comprendre leurs effets sur le fonctionnement des individus au travail, étant donné que leur rôle pourrait être plus complexe qu'il n'y paraît à première vue (i.e., ceux-ci ne joueraient pas nécessairement un rôle médiateur entre des antécédents et des conséquences positives ou entre des antécédents et des conséquences négatives, mais pourraient avoir des effets croisés plus importants qu'attendus). Cette idée commence d'ailleurs à émerger dans la documentation scientifique.

Bien que les environnements soutenant soient principalement conçus comme contribuant à la croissance en raison d'une plus grande satisfaction des besoins, ils peuvent aussi jouer un rôle tampon contre l'apparition de dysfonctionnement en aidant à construire des ressources

intérieures qui contribuent à l'adaptation subséquente. De même, bien que les environnements contrôlants susciteraient principalement un dysfonctionnement en raison d'une plus grande frustration des besoins, les personnes chroniquement exposées à des environnements contrôlants devraient aussi développer moins de ressources pour leur croissance (Vansteenkiste & Ryan, 2013, p. 265, traduction libre).

Selon les résultats obtenus, il semble possible que ces « influences secondaires » de la satisfaction et de la frustration des besoins psychologiques aient un poids plus important que ne l'a décrit la théorie jusqu'ici.

Par ailleurs, si certaines variables indépendantes ne semblaient pas, de prime abord, avoir d'effet significatif sur le bien-être subjectif au travail ou le succès de carrière subjectif, les analyses d'effets indirects ont permis de mettre en évidence une chaîne d'effets, via la satisfaction ou la frustration des besoins psychologiques, les affectant significativement. Un tel résultat pourrait être dû au fait, comme le veut la théorie de l'autodétermination, que la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques représentent des aspects intermédiaires, plus proximaux, par rapport au bien-être subjectif que le sont, notamment, les caractéristiques des aspirations. Selon les résultats obtenus ici, il semble que la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques représentent également des variables intermédiaires ou proximales du succès de carrière subjectif. Qui plus est, le fait que la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques soient moins fortement associées au succès de carrière subjectif qu'au bien-être subjectif au travail sous-entend, malgré la force de ce mécanisme psychologique pour expliquer les expériences subjectives des individus de façon générale et malgré le côté plus proximal de ce mécanisme, qu'il soit possible que d'autres facteurs interviennent pour expliquer plus particulièrement le succès de carrière subjectif. Plus précisément, le fait que certaines variables aient à la fois un effet direct et indirect via les besoins psychologiques pour expliquer le succès de carrière subjectif (i.e., aspirations financières et succès de carrière objectif) ou encore le fait que certaines variables soient associées de façon directe au succès de carrière

subjectif (i.e., aspiration d'acceptation et développement de soi), alors que ce n'est pas le cas pour le bien-être subjectif au travail, laisse penser que d'autres facteurs, en dehors des besoins psychologiques, devraient être envisagés pour expliquer l'influence des caractéristiques des aspirations de carrière et du succès de carrière objectif sur le succès de carrière subjectif, tel que cela a été discuté plus tôt.

5.1.4 Variables de contrôle

Une autre contribution théorique intéressante de la présente thèse concerne le fait qu'elle ait tenu compte de diverses variables potentiellement confondantes dans ses analyses, comme cela avait été recommandé, entre autres, par Martos et Kopp (2012). Comme eux, les résultats obtenus ont montré que le contenu des aspirations est relié au bien-être au-delà de différentes variables sociodémographiques. De même, dans la présente thèse, il a été démontré que le motif des aspirations et le succès de carrière objectif demeurent également significatifs au-delà des variables sociodémographiques, et ce, autant lorsque l'effet direct que l'effet indirect via le mécanisme psychologique de satisfaction et de frustration des besoins sont considérés. Les résultats ont aussi montré que le contenu des aspirations et le succès de carrière objectif sont reliés au succès de carrière subjectif au-delà des différentes variables sociodémographiques, autant lorsque l'effet direct que l'effet indirect via le mécanisme psychologique de satisfaction et de frustration des besoins sont considérés. Et, lorsque l'on considère l'effet indirect des motifs pour poursuivre ses aspirations sur le succès de carrière subjectif des individus via ce même mécanisme psychologique, ceux-ci seraient associés au succès de carrière subjectif au-delà des différentes variables sociodémographiques. Il est donc possible d'interpréter ces résultats comme une indication qu'autant le contenu, que le motif et le succès de

carrière objectif représentent des variables explicatives uniques du bien-être subjectif au travail et du succès de carrière subjectif.

De plus, les relations significatives entre certaines variables sociodémographiques et le bien-être subjectif au travail ou le succès de carrière subjectif des individus requièrent une courte discussion. Notamment, dans la présente thèse, il fut démontré que les participants qui travaillent à temps partiel rapportent des niveaux de bien-être subjectif et de succès de carrière subjectif moins élevés que ceux qui travaillent à temps plein. Ces résultats sont cohérents avec ceux d'études antérieures (Dolan et al., 2008; Ng et al., 2005). Ainsi, il est possible de penser que le travail occupe une fonction importante dans la vie des individus, par exemple en leur procurant une occupation ainsi qu'une structure pour l'ensemble de leur vie (Creed & Macintyre, 2001), et qu'il ait, dès lors, un effet bénéfique sur leur vécu subjectif.

Selon les résultats obtenus, il semble que les participants les plus éduqués vivent moins de frustration quant à leurs besoins psychologiques que les participants moins éduqués. Cet effet se répercuterait à la fois sur leur état de bien-être subjectif au travail et leur expérience subjective de succès de carrière. Ainsi, il existerait un effet de médiation, de telle sorte que plus les travailleurs sont éduqués, moins leurs besoins seraient frustrés et plus ils vivraient de bien-être au travail et de succès de carrière subjectif. Cet effet de médiation, amenant à penser qu'un degré de scolarité plus élevé puisse contribuer de façon positive au bien-être subjectif au travail et au succès de carrière subjectif, semble d'ailleurs consistant avec les résultats d'études antérieures (Dolan et al., 2008; Ng et al., 2005). Ainsi, les résultats suggèrent qu'une plus grande éducation pourrait amener des conséquences positives quant au vécu subjectif des individus. Il est possible de penser que cet effet positif soit dû, notamment, au fait que les individus plus éduqués aient des occupations professionnelles qui leur permettent à la fois d'être plus satisfaits de leur emploi actuel, mais aussi, à plus long terme, de leur carrière.

Enfin, il semble que les jeunes participants rapportent des niveaux de satisfaction de leurs besoins psychologiques plus élevés et des niveaux de frustration de leurs besoins moins élevés que les participants plus âgés. Cet effet se répercuterait sur leur expérience subjective de succès de carrière. Ainsi, il existerait un effet de médiation via les besoins psychologiques (i.e., via une moins grande frustration de ceux-ci), de telle sorte que plus les travailleurs sont jeunes, plus ils sentiraient qu'ils ont, subjectivement, du succès dans leur carrière. Or, en ce qui concerne le bien-être subjectif au travail, les résultats ont plutôt révélé la présence d'un effet de suppression. En effet, moins les participants sont âgés, moins leurs besoins psychologiques seraient frustrés (relation positive), et moins leurs besoins seraient frustrés plus ils vivraient de bien-être subjectif au travail (relation négative). Ainsi, la relation indirecte de l'âge sur le bien-être subjectif au travail serait négative, alors que si le niveau de frustration des besoins psychologiques est maintenu constant, l'âge serait susceptible d'entraîner des conséquences positives quant au bien-être subjectif des individus au travail.

Ensemble, ces différentes relations entretenues par l'âge avec les variables d'intérêts soulèvent quelques éléments de discussion. D'abord, en ce qui concerne la relation observée entre l'âge et le succès de carrière subjectif, bien qu'il ait été possible d'imaginer que les participants les plus âgés soient les plus satisfaits à l'égard de leurs accomplissements en carrière, les résultats des analyses de médiation semblent pointer dans une autre direction, à savoir que les jeunes participants se sentiraient subjectivement plus satisfaits de leur carrière, ceux-ci vivant une moins grande frustration de leurs besoins psychologiques. Diverses hypothèses d'explications peuvent être proposées à cet égard. Notamment, il est possible que les jeunes travailleurs soient plus satisfaits de leur carrière, puisqu'ils disposeraient de compétences très actuelles et qu'ils pourraient, dès lors, se concentrer à mettre en place diverses stratégies pour développer leur carrière. Les travailleurs plus âgés devraient, pour leur part, travailler à renouveler leurs compétences et disposeraient de

moins de ressources et énergies à investir dans d'autres stratégies de gestion de carrière susceptibles de leur apporter satisfaction (Baruch et al., 2014). Il est aussi possible que les travailleurs plus âgés aient, au fil du temps, vécu davantage de situations susceptibles de frustrer leurs besoins psychologiques et d'entraîner une moins grande satisfaction par rapport à leur carrière, telles que des expériences de plateau de carrière ou de congédiement. Ainsi, comparativement aux jeunes travailleurs qui seraient à même d'apprécier avec un œil positif les progrès réalisés en une courte période de temps et voir de façon optimiste les progrès à venir, les travailleurs plus âgés posséderaient un éventail plus large d'expériences, parfois positives parfois négatives, qui pourrait venir nuancer l'évaluation faite par ceux-ci à l'égard de leur carrière. Cette idée serait d'ailleurs compatible avec les théories développementales liées à la carrière (Levinson, Darrow, Klein, Levinson, & McKee, 1978; Super, 1957), affirmant que les individus, à la mi-carrière ou à la fin de leur carrière, peuvent se trouver dans des périodes de questionnement, voire de deuil, où ils doivent reconnaître les limites quant aux accomplissements qu'ils souhaitent atteindre. Elle viendrait valider également la proposition d'Heslin (2005b) de considérer le succès de carrière subjectif autant en termes de satisfaction par rapport aux réalisations passées que futures.

De plus, à la lumière des résultats obtenus ici, il semble que les relations positives trouvées par Sheldon et Kasser (2001a) entre l'âge et le bien-être subjectif et par Sheldon et ses collaborateurs (2005) entre l'âge et la satisfaction du besoin d'autonomie, interprétées comme le reflet du processus de maturité des individus, puissent être nuancées, à savoir qu'effectivement, plus les individus vieillissent plus ils sont susceptibles de gagner en maturité et de vivre du bien-être subjectif dans le cadre de leur travail. Toutefois, cela serait vrai dans la mesure où leurs besoins psychologiques demeurent « non-frustrés ». Si, au fil des années, les individus ont fait des choix ou ont eu des comportements favorisant le développement de conditions conduisant à une plus grande frustration de leurs besoins d'autonomie, de compétence

et d'affiliation sociale (e.g., comportements compensatoires ou substituts; Vansteenkiste & Ryan, 2013), il en résulterait un moins grand état de bien-être subjectif dans le cadre de leur travail. Autrement dit, l'explication du processus de maturité est certainement valable, mais ne devrait pas exclure la possibilité que certains individus puissent demeurer « immatures ».

5.1.5 Résultats supplémentaires

Les résultats des analyses supplémentaires ont permis de déceler certains effets de modulation significatifs pour expliquer soit la satisfaction des besoins psychologiques, soit leur frustration.

Plus précisément, trois des sept effets de modulation significatifs représentent des effets de modulation entre les différents contenus des aspirations (i.e., l'effet de modulation des aspirations de contribution à la société et d'acceptation et développement de soi qui influencerait la satisfaction des besoins psychologiques, de même que l'effet de modulation des aspirations de relations sociales et d'image professionnelle et l'effet de modulation des aspirations de contribution à la société et d'acceptation et développement de soi, qui influenceraient la frustration des besoins psychologiques). Ces résultats laissent sous-entendre que les conséquences positives ou négatives associées à la poursuite de certaines aspirations peuvent être modérées par l'importance que la personne accorde à la poursuite d'autres aspirations²⁷. Ainsi, en plus de l'importance accordée à la poursuite d'un type d'aspiration ou l'autre, les interactions qu'elles entretiennent entre elles pourraient être importantes pour

²⁷ Voir l'Appendice H pour la représentation graphique et l'interprétation plus spécifique de chacun de ces effets de modulation.

comprendre les conséquences profondes des aspirations sur le processus de congruence organismique via les besoins psychologiques. Cela concorde d'ailleurs avec l'idéologie soutenue par la théorie de l'autodétermination quant à l'importance relative des aspirations et pourrait faire l'objet de recherches futures. Cette idée sera donc explorée davantage dans la section 5.4.

Comme pour les effets de modérations significatifs observés entre les aspirations poursuivies par les individus, le quatrième effet de modulation significatif observé, soit l'effet de modulation entre le fait d'avoir des motifs autonome et contrôlé pour poursuivre ses aspirations, mérite également d'être discuté. Tout d'abord, rappelons que selon la théorie de l'autodétermination, les motifs des individus sont susceptibles de varier à la fois en quantité et en qualité. Cela signifie qu'une personne peut avoir quatre profils motivationnels, soit 1) un profil où elle endosse fortement des motifs autonomes, tout comme elle endosse fortement des motifs contrôlés pour poursuivre ses aspirations, 2) où elle endosse faiblement des motifs autonomes, tout comme elle endosse faiblement des motifs contrôlés à l'égard de ses aspirations, 3) où elle endosse fortement des motifs autonomes, mais aussi où elle endosse faiblement des motifs contrôlés pour poursuivre ses aspirations et enfin 4) où elle endosse faiblement des motifs autonomes, mais aussi où elle endosse fortement des motifs contrôlés à l'égard de ses aspirations (Van den Broeck, Lens, De Witte, & Van Coillie, 2013). Selon les résultats obtenus, il semble donc que les conséquences associées à la poursuite d'aspirations de carrière pour des motifs contrôlés puissent être modérées par l'importance que la personne accorde à la poursuite d'aspirations pour des motifs autonomes, de telle sorte que les besoins psychologiques demeurent plus satisfaits, par exemple, lorsque la personne possède un profil motivationnel où elle a à la fois de forts motifs autonomes et contrôlés pour poursuivre ses aspirations que lorsqu'elle a uniquement de forts motifs contrôlés envers celles-ci. Ce résultat est intéressant, notamment, puisqu'il appuie une des prémisses de la théorie de l'autodétermination, soit que la qualité des motifs soit importante à prendre en considération et non juste

leur quantité. Par ailleurs, il pointe en faveur d'une étude des profils motivationnels des individus, plutôt que l'étude indépendante des différents motifs pour lesquels les individus adoptent certains comportements, comme cela a d'ailleurs été récemment proposé (Van den Broeck et al., 2013).

Le cinquième effet de modération significatif observé, soit l'effet de modération entre le fait de poursuivre des aspirations liées à l'image professionnelle et le fait d'avoir un motif contrôlé pour poursuivre ses aspirations sur la frustration des besoins psychologiques suggère que, bien que le fait de poursuivre des aspirations d'image professionnelle élevées ne semble pas avoir d'effet direct sur les besoins psychologiques lorsque l'ensemble des variables sont prises en considération, celles-ci pourraient atténuer les conséquences négatives associées au fait d'avoir un motif contrôlé pour poursuivre ses aspirations en diminuant la frustration des besoins psychologiques des individus. Diverses hypothèses peuvent être apportées pour expliquer ce résultat. Notamment, bien que ce résultat semble aller à l'encontre de la théorie de l'autodétermination sur laquelle s'appuie en grande partie la présente thèse (e.g., Kasser & Ryan, 1993; 1996; Niemiec et al., 2009), il est possible de penser que ce résultat reflète l'idée que certaines personnes qui accordent une grande importance à leur travail et leur carrière puissent attribuer une grande importance autant à la poursuite d'aspirations intrinsèques qu'extrinsèques et que, dans l'ensemble, le fait de poursuivre des aspirations dans le cadre de sa carrière, puisse contribuer au processus de congruence organismique. Cela expliquerait d'ailleurs pourquoi les différentes aspirations sont corrélées positivement entre elles (voir Tableau 4.3). Il est également possible que les aspirations d'image professionnelle, lorsqu'elles sont poursuivies dans le cadre du travail plutôt que dans le cadre de la vie en général, puissent avoir un certain impact positif. En effet, bien que les aspirations liées à l'apparence personnelle et à la beauté physique demeurent de nature extrinsèque, en contexte de travail, l'importance accordée à une image plus professionnelle pourrait représenter un moyen extrinsèque efficace pour diminuer des sources de frustration potentielles.

Par exemple, il a été proposé que les normes sociales liées à l'image pouvaient avoir des implications importantes quant à la carrière des individus (Giannantonio & Hurley-Hanson, 2006). Plus spécifiquement, il est possible que la poursuite d'une image plus professionnelle en milieu de travail permette de répondre aux normes sociales associées avec l'occupation de certains emplois. La poursuite de telles aspirations pourrait aussi permettre de maintenir une estime de soi plus élevée ou être reliée à un plus grand sentiment d'auto-efficacité et de compétence, la personne se sentant plus en confiance de réussir dans sa carrière lorsqu'elle reflète une image cohérente avec le type d'emploi qu'elle occupe, et ainsi, produire un effet plus bénéfique qu'attendu.

Les sixième et septième effets de modérations significatifs trouvés concernent le succès de carrière objectif (i.e., l'effet de modulation entre le succès de carrière objectif et le fait de poursuivre ses aspirations pour un motif contrôlé sur la satisfaction des besoins de même que l'effet de modulation entre le succès de carrière objectif et les aspirations de contribution à la société sur la frustration des besoins psychologiques). Ceux-ci suggèrent, d'une part, que le succès de carrière objectif pourrait atténuer les conséquences négatives liées au fait de poursuivre ses aspirations pour un motif plus contrôlé, de façon à ce que les besoins psychologiques demeurent plus satisfaits. D'autre part, le succès de carrière objectif pourrait atténuer les conséquences négatives des aspirations de contribution à la société observées dans la présente thèse en diminuant la frustration des besoins psychologiques des travailleurs. Mentionnons que ces résultats appuient, en quelque sorte, l'idée que le succès objectif de carrière puisse être conçu comme une ressource ayant un impact positif sur les besoins psychologiques des individus.

En terminant, un dernier résultat dont il convient de discuter concerne la relation existant entre le succès de carrière subjectif et le bien-être subjectif au travail. En effet, les recherches passées (e.g., Judge et al., 1995) ont démontré que la composante

cognitive du bien-être subjectif au travail, soit la satisfaction au travail, et la composante principale du succès de carrière subjectif, soit la satisfaction de carrière, étaient reliées. Elles n'ont cependant pas établi de direction claire quant à leur relation (i.e., autant le bien-être subjectif au travail a été postulé comme un antécédent au succès de carrière subjectif, autant le succès de carrière subjectif a été postulé comme un antécédent au bien-être subjectif au travail). Dans la présente thèse, une relation relativement importante a également été observée entre ces deux variables et, par conséquent, il a été choisi de corrélérer leurs erreurs (i.e., $r = .42$). On peut donc interpréter ce choix comme le reflet d'une influence réciproque entre ces deux variables.

5.2 Implications pratiques

En plus de contribuer à l'avancement des connaissances théoriques, les résultats de ce projet de recherche permettront de guider les entreprises et les individus vers les pratiques de gestion de carrière les plus susceptibles d'influencer positivement les perceptions de succès dans le cadre de la carrière ainsi que le bien-être subjectif des travailleurs.

Concrètement, il est possible d'imaginer que les conseillers en ressources humaines et les gestionnaires au sein des entreprises bonifient leurs pratiques d'accompagnement des employés (e.g., grilles d'entrevue de gestion de carrière) afin d'encourager chez eux une meilleure connaissance de la nature de leurs aspirations de carrière, voire qu'ils invitent les employés à se questionner sur celles-ci. Ils pourraient dès lors suggérer aux employés des aspirations de carrière alternatives aux aspirations extrinsèques, traditionnellement plus recherchées dans le cadre du travail (soit des aspirations intrinsèques, telles que le fait de vouloir développer et maintenir des relations significatives dans le cadre du travail ou encore de vouloir s'accepter et

grandir comme professionnel). Bien qu'elle puisse sembler banale, la sensibilisation des entreprises aux diverses aspirations de carrière qu'elles peuvent promouvoir auprès de leurs employés ainsi que la mise en place ou la modification de leurs pratiques de support liées à l'identification des aspirations de carrière des employés constitue une implication pratique considérable, étant donné qu'elle représente une des premières étapes des démarches de gestion de carrière. Elle est donc susceptible d'avoir un impact important pour les employés. D'ailleurs, certaines études expérimentales dans le domaine académique ont commencé à montrer que les environnements qui font la promotion d'aspirations intrinsèques avaient des effets plus bénéfiques sur le processus d'apprentissage des individus que les environnements faisant la promotion d'aspirations extrinsèques (Vansteenkiste et al., 2005). Les entreprises pourraient donc avoir, de la même façon, des influences positives sur les travailleurs en faisant la promotion d'aspirations plus intrinsèques de nature. Par ailleurs, mentionnons qu'en plus des conseillers en gestion des ressources humaines et les gestionnaires, qui pourraient avoir un impact important sur les travailleurs en modifiant leurs pratiques d'accompagnement, les conseillers spécialisés en gestion de carrière offrant des services externes aux entreprises (e.g., les conseillers en orientation, conseillers en emploi, etc.) pourraient aussi enrichir leurs pratiques d'intervention en conséquence.

En plus du contenu des aspirations, les motifs sous-jacents à celles-ci pourraient également être l'objet d'interventions, autant par les conseillers en gestion des ressources humaines, les gestionnaires que les conseillers spécialisés en gestion de carrière. Une étude récente (Salmela-Aro et al., 2012) a d'ailleurs testé une telle intervention et permis de modifier les motifs poussant les individus à poursuivre certaines aspirations personnelles spécifiques au travail pour les rendre plus autonomes (i.e., intrinsèques ou identifiées). Selon les résultats obtenus dans la présente thèse, on peut donc penser que de telles interventions pourraient avoir des effets positifs pour les travailleurs. De surcroît, si les individus bénéficient de ces

interventions (quant à la nature des aspirations, de même qu'au motif sous-jacent à ces aspirations), celles-ci devraient également être profitables pour les organisations pour lesquelles ils travaillent.

Par ailleurs, une autre étude récente (Marescaux, De Winne, & Sels, 2012) a montré que les pratiques de développement de carrière qui prennent en compte les talents, les intérêts et les attentes des employés sont plus efficaces pour satisfaire leurs besoins psychologiques. Si on fait le parallèle avec les résultats obtenus par la présente thèse²⁸, il est alors possible de croire que ces pratiques de développement de carrière produisent un effet bénéfique en supportant des aspirations de carrière plus intrinsèques et plus autodéterminées (i.e., poursuivies pour des motifs autonomes plutôt que contrôlés) chez les employés, ce qui favorise une plus grande satisfaction et une moins grande frustration de leurs besoins psychologiques. Ainsi, les résultats obtenus suggèrent que les pratiques de développement de carrière en entreprise pourraient être construites de façon à augmenter la satisfaction des besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation des travailleurs et à amoindrir la frustration de ceux-ci. Vu les conséquences positives découlant d'une plus grande satisfaction et d'une moindre frustration des besoins psychologiques, les interventions visant les besoins psychologiques devraient faire partie des priorités des pratiques de gestion des ressources humaines liées au développement de carrière.

En résumé, les résultats de la présente thèse de même que ceux rapportés par diverses études récentes font des interventions de développement de carrière ciblant les caractéristiques des aspirations de carrière et la satisfaction des besoins psychologiques un domaine d'application intéressant à plusieurs égards.

²⁸ Selon les résultats de la présente thèse, il semble que les caractéristiques des aspirations de carrière influencent la satisfaction et la frustration des besoins psychologiques dans le cadre du travail, lesquelles exercent une influence sur le succès de carrière subjectif et l'état de bien-être subjectif des individus dans leur vie professionnelle.

D'autres pratiques de gestion des ressources humaines pourraient aussi être influencées par les résultats de la présente thèse. Par exemple, lors du recrutement de nouveaux employés, les entreprises pourraient porter attention à la compatibilité personne-organisation, de sorte que si l'individu semble accorder de l'importance à la poursuite d'aspirations liées, par exemple, aux relations humaines dans le cadre du travail et que cela correspond également à ce qui est valorisé par l'entreprise, un plus grand bien-être subjectif au travail ainsi qu'un plus grand succès de carrière subjectif pour cet individu pourraient en découler par la suite. L'idée, présente dans diverses théories liées à la carrière (e.g., la théorie de l'ajustement au travail; Dawis, 2002; Dawis & Lofquist, 1984), voulant que la compatibilité entre la personne et son organisation puisse contribuer à un plus grand succès de carrière subjectif a d'ailleurs été vérifiée récemment par Hamouche, Haines et Saba (2013). D'autre part, selon une méta-analyse ayant porté sur le sujet, il semble que la compatibilité entre la personne et son emploi, plus spécifiquement, puisse contribuer à un plus grand bien-être au travail (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). En outre, dans les études passées, les différentes formes de compatibilité entre une personne et son environnement ont aussi démontré avoir un impact positif sur d'autres attitudes ou comportements au travail, tels que l'engagement affectif envers l'organisation ou encore la performance en emploi (Greguras & Diefendorff, 2009). En somme, selon les résultats obtenus ici et ceux des auteurs ci-mentionnés, l'évaluation, en contexte de recrutement, de la compatibilité entre un candidat et son futur milieu de travail en vue de favoriser, une fois en poste, son succès subjectif de carrière et son bien-être subjectif au travail apparaît comme une application pratique intéressante. Néanmoins, bien que la compatibilité entre une personne et son environnement de travail quant à diverses aspirations intrinsèques puisse certes apporter des bénéfices autant pour l'employé que pour son organisation, il est moins évident que la compatibilité entre les aspirations extrinsèques d'un individu et celles de son employeur puisse apporter un quelconque bénéfice, du moins pour le travailleur. En fait, il a été démontré dans

le passé que la valorisation d'aspirations extrinsèques entraînait des conséquences négatives chez les individus, même si leur environnement les valorisait également (Vansteenkiste, Duriez et al., 2006). Ainsi, dans leur évaluation de la compatibilité personne-environnement, les personnes responsables de la dotation devraient également être alertes à la nature des aspirations valorisées de part et d'autre.

Finalement, bien que le succès objectif obtenu par un individu représente une variable difficile à modifier par une intervention, il est néanmoins possible de penser à certains impacts pratiques des résultats découverts ici. Notamment, étant donné que le succès objectif de carrière semble influencer les perceptions de succès subjectif quant à la carrière et le bien-être subjectivement ressenti par les travailleurs parce qu'il permet à la fois une plus grande satisfaction et une moins grande frustration des besoins psychologiques, il serait important que l'organisation du travail soit conceptualisée de façon à offrir des conditions, et plus précisément des statuts d'emplois, dans lesquelles les besoins des employés pourront être satisfaits (e.g., contenu des tâches de l'employé varié et intéressant, charge de travail suffisante/non excessive, reconnaissance du travail réalisé par les pairs et le gestionnaire, latitude décisionnelle dont dispose l'employé, fréquence et qualité des contacts sociaux requis par le poste, etc.).

5.3 Limites de l'étude

Malgré les contributions, tant au niveau théorique que pratique, apportées par la présente thèse, il existe certaines limites, notamment au niveau méthodologique, qu'il apparaît important de soulever. Ainsi, la section qui suit présentera ces limites et expliquera en quoi celles-ci sont susceptibles de réduire la portée des résultats obtenus.

Premièrement, le devis de recherche utilisant des données transversales et autorapportées, il est impossible de déterminer s'il existe des relations de causalité entre les variables étudiées. Qui plus est, il est possible qu'en raison de ces lacunes, un biais de variance commune ait été introduit dans les analyses. En effet, puisque les variables explicatives et expliquées ont été mesurées à un seul et même moment et qu'elles ont été transmises par le même participant, la corrélation observée entre les variables pourrait avoir été artificiellement augmentée. Une étude longitudinale aurait donc permis de mieux refléter la force réelle de la relation entre les variables à l'étude.

Deuxièmement, les mesures utilisées pourraient avoir été influencées par la désirabilité sociale des participants. En effet, on peut penser que les participants auraient pu vouloir se montrer sous un jour indûment favorable en mentionnant, par exemple, qu'ils poursuivent des aspirations plus intrinsèques qu'extrinsèques. Néanmoins, le fait d'avoir utilisé un questionnaire pour mesurer les aspirations poursuivies par les participants (approche nomothétique) plutôt que de leur avoir demandé d'en générer eux-mêmes une liste (approche dite idiosyncrasique ou idiographique) permet de réduire quelque peu les biais associés à la désirabilité sociale, puisqu'il est généralement reconnu qu'avec cette deuxième méthode, les participants ont tendance à omettre de mentionner certaines de leurs aspirations plus extrinsèques (e.g., Kasser & Ryan, 1993).

Troisièmement, étant donné que le succès de carrière subjectif représente un phénomène profondément subjectif, certains auteurs ont suggéré qu'il serait pertinent d'adopter une approche de mesure constructiviste par rapport à ce concept plutôt que d'utiliser des outils de mesure standards, comme celui utilisé pour la présente thèse (Arthur et al., 2005). Cela signifie que pour réellement capter l'essence de ce concept, il aurait été nécessaire d'entreprendre la présente étude, par exemple, par la tenue d'un groupe de discussion (i.e., en anglais « focus group »), au cours duquel un

échantillon représentatif des participants de l'étude aurait été questionné sur la signification personnelle qu'ils attribuent au succès de leur carrière. Ces différentes définitions auraient ensuite dû être colligées dans un questionnaire. Finalement, ce nouveau questionnaire aurait dû être soumis aux participants de l'étude. Ainsi, l'instrument aurait probablement mesuré une définition du succès de carrière « subjectif » plus représentative des conceptions entretenues par les participants. En utilisant un instrument de mesure aussi collé à la réalité des participants, il est raisonnable de penser que les corrélations observées auraient été encore plus élevées, alors qu'avec l'approche privilégiée dans la présente thèse, celles-ci ont peut-être été légèrement sous-estimées. Néanmoins, il convient de mentionner à nouveau que si le questionnaire choisi pour la présente thèse n'est pas bâti selon une approche constructiviste, sa composante principale, soit la satisfaction à l'égard de ses aspirations personnelles de carrière, peut être considérée suffisamment englobante pour tenir compte des différents critères de réussites individuels possibles. En somme, l'approche de mesure utilisée pour la présente thèse se veut une façon de tirer des conclusions générales et constituait, à notre avis, une méthodologie appropriée étant donné le caractère innovateur des relations explorées. L'approche constructiviste quant à la mesure du succès subjectif deviendra certainement pertinente, au fil des recherches, pour déterminer de façon plus précise les différentes conceptions du succès de carrière subjectif et leurs déterminants respectifs.

Quatrièmement, un autre élément méthodologique qui pourrait avoir nui aux résultats obtenus concerne le fait que tous les participants de l'étude possédaient un diplôme universitaire. Même si cela représentait un avantage en ce qui a trait à la mesure de succès objectif (i.e., puisque cela permettait une comparaison plus juste entre les participants), il n'en demeure pas moins que l'inclusion d'employés d'autres catégories, telles que des techniciens, aurait permis une plus grande généralisation des résultats.

Cinquièmement, dans la présente étude, le ratio entre le nombre de participants et le nombre de paramètres à estimer, déterminant en quelque sorte la puissance des analyses réalisées, se trouvait en dessous de la valeur recommandée de 10 participants par paramètre libre (Kline, 2011). Ainsi, considérant que les tailles des effets postulés soient généralement modestes dans la documentation scientifique et que le seuil d'erreur consenti était de 0.05, il est possible que le nombre de sujets ait été insuffisant pour démontrer certaines des relations postulées. Autrement dit, si certaines des relations se sont révélées être non significatives dans le présent échantillon, le manque de puissance, plutôt que l'absence réelle de relation significative pourrait en être l'explication.

Enfin, un dernier élément méthodologique dont il est important de discuter concerne la procédure en cinq étapes utilisée pour vérifier la présence des effets de médiation. Cette procédure propose, en réponse aux nombreuses remises en question quant à sa pertinence par des chercheurs utilisant des devis de médiation, de laisser tomber l'étape de vérification de l'existence d'une relation directe entre les variables indépendantes et dépendantes comme cela était traditionnellement suggéré par l'approche des étapes causales de Baron et Kenny (1986). Plus particulièrement, cette étape pourrait être laissée de côté notamment, lorsque les tailles d'effets recherchées sont petites, que la puissance de l'étude pourrait être insuffisante ou encore qu'il est possible de penser que les effets des variables indépendantes sur les variables dépendantes sont plus distaux de nature. Même si l'approche en cinq étapes utilisée semblait particulièrement adaptée à la présente étude, en raison des tailles d'effets attendues, de la puissance des analyses et des relations plus proximales postulées entre les variables indépendantes et les besoins psychologiques de même qu'entre ces derniers et les variables dépendantes, il est important de mentionner que cette méthode demeure relativement récente et ne fait pas encore consensus dans la communauté scientifique. C'est d'ailleurs pourquoi, même s'ils ne sont pas considérés comme une condition essentielle pour conclure à la présence d'effets

indirects, les résultats des relations directes entre les variables indépendantes et dépendantes sont tout de même rapportés.

5.4 Pistes de recherches futures

Différentes pistes de recherches peuvent être envisagées comme suite à la présente thèse. Notamment, en lien avec ce qui a été relevé comme lacune dans la section précédente, il serait important que les prochaines études utilisent un devis longitudinal pour répliquer cette étude, afin d'obtenir des preuves plus solides quant à la direction des relations observées. Cela apparaît particulièrement pertinent puisque les aspirations de carrière des travailleurs sont susceptibles d'évoluer au fil de leur carrière. L'utilisation d'un devis longitudinal pourrait donc permettre de saisir la dynamique de celles-ci à travers le temps, et de confirmer certaines hypothèses quant à leur évolution. Par exemple, certaines recherches montrent que les individus tendent à gagner en maturité psychologique au fil du temps. On peut donc présumer que leurs aspirations pourraient devenir de plus en plus intrinsèques plus ils progressent dans leur carrière. Comme mentionné précédemment, une étude longitudinale pourrait également permettre de mieux établir la direction du lien existant entre le succès objectif et subjectif. Pour s'en assurer, il serait aussi pertinent que les chercheurs travaillent à développer et valider différents outils, à la fois plus diversifiés et plus englobants, pour mesurer le concept de succès subjectif. De plus, un tel devis devrait être appliqué à différents échantillons de travailleurs, afin d'augmenter la généralisabilité des conclusions (e.g., des travailleurs de niveau techniques plutôt qu'uniquement des professionnels et gestionnaires). Mentionnons toutefois que si un échantillon composé uniquement de techniciens est étudié, il sera probablement nécessaire de revoir les critères de succès objectif et peut-être de tenir compte d'autres critères, puisque peu, sinon aucun, employé n'occupera de poste de gestion.

La réplication de cette étude à différents échantillons de travailleurs pourrait permettre d'établir si les quelques effets incohérents avec la théorie de l'autodétermination qui ont été observés ici se répètent, indiquant qu'il s'agit d'effets spécifiques au contexte du travail (e.g., effets négatifs observés en lien avec les aspirations de contribution à la société sur le bien-être subjectif au travail et le succès de carrière subjectif via une plus grande frustration des besoins psychologiques). Par ailleurs, une mesure de désirabilité sociale devrait être intégrée aux analyses, de façon à contrôler l'impact de ce facteur sur les relations étudiées. Enfin, si une étude longitudinale était effectuée, il serait important qu'un nombre de participants beaucoup plus important que souhaité soit inclus au premier temps de mesure, pour tenir compte de l'attrition et s'assurer d'avoir une puissance suffisante pour détecter les effets postulés à toutes les prises de mesure.

Par ailleurs, puisque plusieurs des explications alternatives aux relations trouvées dans la présente thèse ont trait à la personnalité des individus ou encore au contexte de travail dans lequel se trouvent les individus, un cadre théorique intéressant et peu étudié jusqu'à ce jour, qui pourrait permettre de pousser plus loin les conclusions établies par la présente recherche, est le modèle de la personnalité à multiples niveaux en contexte (Multilevel Personality In Context model (MPIC model); Sheldon et al., 2011). Ce cadre théorique prend en compte l'influence de différentes variables de personnalité (i.e., les besoins psychologiques, les traits de personnalité et autres dispositions personnelles, le contenu des aspirations et leurs motifs et le « soi ») de même que de l'environnement social (i.e., les relations sociales et la culture) dans lequel se trouve un individu pour expliquer notamment son niveau de bien-être.

Maintenant que le modèle conceptuel de la présente thèse a permis de faire un premier pas pour réunir deux domaines de recherche évoluant de façon parallèle, soit d'une part, celui de la carrière et du succès en découlant et, d'autre part, celui des aspirations de vie et de ses conséquences sur le bien-être subjectif des individus, il

semble pertinent de tenter de l'enrichir, en le situant dans un modèle de recherche plus global. Ainsi, le cadre théorique du MPIC apparaît intéressant, comme deuxième pas à franchir, entre autres parce qu'il permettrait d'unifier les recherches actuellement effectuées à différents niveaux d'analyse en un tout cohérent. La figure 5.1 illustre le modèle de recherche modifié qui pourrait en découler.

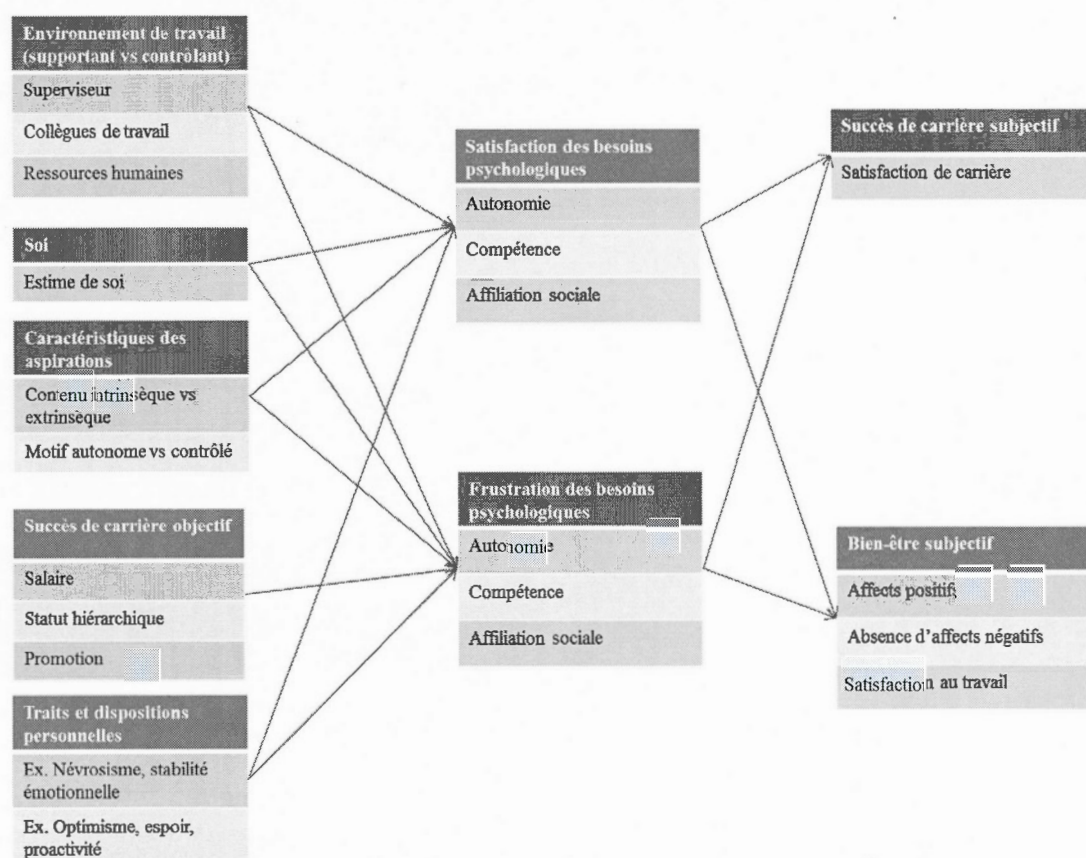


Figure 5.1 *Modèle de recherche future, basé sur le cadre théorique MPIC.*

Plus précisément, étant donné que l'impact des aspirations et des critères de succès objectif des travailleurs sur leurs expériences subjectives pourrait être mieux compris

en tenant compte des contextes sociaux dans lesquels ils prennent place, l'environnement de travail fait partie des variables qui pourraient enrichir la compréhension du bien-être subjectif au travail ainsi que du succès de carrière subjectif. En effet, certains environnements de travail pourraient être plus propices que d'autres pour favoriser un sentiment de succès personnel à l'égard de sa carrière et un état de bien-être subjectif à l'égard de son travail. Par exemple, le fait de travailler dans une organisation qui valorise des cheminements de carrière diversifiés et personnalisés plutôt que le seul modèle de la carrière linéaire pourrait représenter un facteur important pour expliquer ces variables. D'autre part, les diverses sources de support fournies par l'environnement de travail pourraient représenter des ressources intéressantes de l'employé pour atteindre ses aspirations (i.e., via des facteurs facilitants, ou lui nuire, via des facteurs contraignants). Notamment, le support, en termes de pratiques de gestion organisationnelle de la carrière, offert par les responsables de la gestion des ressources humaines, les superviseurs et même le support de collègues de travail pourraient être explorés dans les futures recherches, de façon à comprendre dans quelle mesure l'ajout de celles-ci aux pratiques plus individuelles de gestion de carrière (telle que l'identification de ses propres aspirations de carrière) permet de mieux comprendre le vécu subjectif des individus au travail. Dans le modèle de la personnalité en contexte proposé par Sheldon et ses collaborateurs (2011), cela correspondrait donc au niveau d'analyse des « relations sociales ».

Dans le même ordre d'idées, non seulement la présence de certains facteurs organisationnels de support, mais également diverses variables liées à la personnalité des individus devraient être ajoutées au présent modèle de thèse dans les études futures. Ainsi, l'estime de soi, proposée comme un facteur pouvant être associé à la fois au contenu et au motif des aspirations poursuivies par les travailleurs dans le cadre de leur carrière ainsi qu'à leur bien-être subjectif au travail et leur succès de

carrière subjectif, pourrait constituer un facteur d'intérêt pour le niveau d'analyse que Sheldon et ses collègues (2011) ont nommé le « soi ».

D'autres variables individuelles, telles que les traits de névrosisme ou de stabilité émotionnelle, lesquels seraient reliées à la poursuite d'aspirations extrinsèques et au bien-être subjectif des individus au travail ou encore l'optimisme, l'espoir ou la proactivité, pouvant potentiellement influencer à la fois le niveau de bien-être subjectif au travail et de succès de carrière subjectif rapportés, pourraient faire l'objet de futures recherches. L'ajout de ces variables de personnalité devrait permettre de mieux comprendre la façon dont celles-ci se comportent lorsqu'elles sont prises en considération en plus des autres variables explicatives (i.e., ce que les individus valorisent et/ou atteignent dans le cadre de leur carrière) pour expliquer la façon dont ils évaluent subjectivement leur succès de carrière et leur bien-être au travail. Ces diverses variables individuelles pourraient dès lors représenter le niveau intitulé « traits de personnalité et autres dispositions personnelles » dans le modèle de la personnalité en contexte (Sheldon et al., 2011).

Une fois que ce deuxième pas sera effectué, il pourrait aussi être intéressant d'ajouter d'autres variables dépendantes au modèle. Par exemple, puisque dans la présente thèse, l'aspiration d'acceptation et de développement de soi ne semblait pas influencer le bien-être subjectif au travail, il a été suggéré de vérifier si cette aspiration avait une influence positive sur d'autres attitudes et comportements, dont le sentiment d'engagement des employés envers leur travail ou profession, leur loyauté envers l'organisation, leur intention de rester au sein de celle-ci, le sens qu'ils attribuent à leur carrière ou à leur existence de façon plus générale ou encore leur performance au travail. De même, puisque dans la présente thèse, les aspirations d'image professionnelle et de popularité ne semblaient influencer ni le bien-être subjectif au travail, ni le succès de carrière subjectif, il a été suggéré de vérifier si ces aspirations entretiennent des relations avec d'autres attitudes et comportements, tels

que les comportements d'excès de travail, l'épuisement professionnel, les intentions de quitter son employeur ou encore les comportements contre-productifs au travail.

Une autre avenue de recherche qu'il pourrait être intéressant de creuser davantage concerne le rôle du succès objectif dans l'explication du succès de carrière subjectif et du bien-être subjectif des travailleurs. En effet, les études antérieures ont notamment proposé que la progression ou l'atteinte de critères inclus dans le présent concept de succès objectif, tel que l'argent, puisse agir comme modérateurs entre le contenu extrinsèque et la satisfaction des individus dans différentes sphères de vie (Nickerson et al., 2007; Nickerson et al., 2003). Dans la présente thèse, un effet de modération similaire du succès de carrière objectif a d'ailleurs été découvert par les analyses supplémentaires. Plus précisément, un effet de modération significatif entre le succès de carrière objectif et les aspirations de contribution à la société a été observé de même qu'un effet de modération entre le succès de carrière objectif et le fait d'avoir un motif contrôlé envers ses aspirations. Toutefois, le succès de carrière objectif semblait avoir des effets modérateurs restreints à certaines situations et ne semblait pas s'appliquer de façon systématique à l'ensemble des variables dépendantes étudiées. Ceci limite les conclusions qui peuvent en être tirées. Or, il serait intéressant que les prochaines études continuent d'examiner le rôle plus précis du succès de carrière objectif pour expliquer ces variables; le cumul d'informations permettra d'en tirer des conclusions plus précises.

Pour mieux comprendre les relations de ce concept avec le bien-être subjectif au travail ou avec le succès de carrière subjectif, il serait aussi intéressant d'envisager d'autres façons de mesurer le succès objectif. Par exemple, dans la présente étude, le salaire a été mesuré grâce à une seule question autorapportée, comme cela est généralement le cas dans les études psychologiques portant sur le succès en milieu de travail. Néanmoins, dans les écrits économiques sur la relation entre le niveau de revenu et le bien-être, plusieurs autres mesures sont utilisées pour représenter le

niveau de richesse cumulée par un individu, telles que la quantité de dettes qu'il possède, son niveau d'investissement, le fait qu'il possède une hypothèque ou non ou encore son niveau de consommation (voir par exemple Heady et al., 2004). L'utilisation de telles mesures plus globales permettrait donc de tenir compte du fait, par exemple, que certaines personnes peuvent avoir tendance à dépenser plus que ce qu'elles ne gagnent, ce qui peut certainement influencer différemment leur niveau de bien-être par rapport à la seule prise en compte de leur salaire. Pour les individus mariés ou conjoints de fait, il est également possible de penser qu'une mesure tenant compte du salaire de leur conjoint ou conjointe cernerait mieux l'ensemble des ressources financières dont ils disposent.

Finalement, une dernière avenue de recherche qu'il pourrait être pertinent de creuser concerne les effets de modération observés entre les différentes aspirations poursuivies par les travailleurs. Plus précisément, les résultats des analyses supplémentaires ont révélé plus d'un cas où deux aspirations interagissaient entre elles de façon à diminuer les conséquences négatives ou à augmenter les conséquences positives sur les besoins psychologiques. Ainsi, il semble qu'il pourrait être pertinent d'étudier l'ensemble des aspirations poursuivies par un individu plutôt que de tenter d'isoler la contribution de chacune d'entre elles pour expliquer son vécu subjectif, comme cela avait été proposé dans la présente thèse.

Plusieurs méthodes pourraient être employées à cet égard dans les recherches futures portant sur les aspirations, à commencer par l'inclusion de tests d'interaction, de façon à accumuler plus de preuves quant aux effets modérateurs des aspirations entre elles. En effet, si la présente thèse a permis de mettre en évidence trois de ces effets, à notre connaissance, les recherches actuelles n'ont pas rapporté de tels résultats. Il serait donc important d'établir avec plus de certitude l'existence de ceux-ci et de s'assurer qu'elles ne sont pas attribuables uniquement à l'échantillon. Par ailleurs, certains chercheurs ont jusqu'ici tenté d'étudier l'ensemble des aspirations

poursuivies par les individus en accordant un poids relatif aux aspirations, plutôt qu'en incluant des tests d'interaction. Plus précisément, cette méthodologie consiste généralement, soit à soustraire les aspirations extrinsèques des aspirations intrinsèques (e.g., Sheldon & Kasser, 1998; Sheldon et al., 2004), soit à entrer d'abord dans l'équation de régression un score global d'importance pour l'ensemble des aspirations et à entrer ensuite les aspirations intrinsèques, extrinsèques ou précisément chacun des types d'aspirations (e.g., Kasser & Ryan, 1993; Vansteenkiste et al., 2007).

Néanmoins, chacune de ces méthodes possède certains désavantages. Par exemple, la soustraction entre les aspirations extrinsèques et intrinsèques permet de tirer des conclusions moins précises quant à leurs effets, puisque la formation d'un index résulte en une perte d'information. D'un autre côté, ni les tests d'interaction ni la prise en considération des types d'aspirations par rapport à un score d'importance générale ne sont particulièrement aisés à appliquer lorsque des analyses d'équations structurelles sont utilisées (notamment, parce qu'il existe alors un risque de forte colinéarité entre les variables du modèle). Ainsi, si l'on souhaite que l'ensemble des aspirations poursuivies par un individu devienne une perspective davantage étudiée, une méthodologie de mesure différente pourrait être envisagée.

Par exemple, un instrument permettant de mesurer directement l'importance relative des aspirations poursuivies par un individu pourrait être plus informatif que n'importe quelle méthode statistique utilisée à posteriori. Ainsi, plutôt que de fournir uniquement une liste d'aspirations et de demander à un individu à quel point chacune d'entre elles est importante pour lui, il pourrait être préférable de lui présenter, dans un premier temps, la liste d'aspirations et de lui demander à quel point chacune d'entre elles est importante pour lui puis, dans un deuxième temps, lui présenter des paires d'aspirations ou des groupes d'aspirations. Il serait alors possible de lui demander laquelle des deux aspirations est la plus importante pour lui ou encore de

lui demander d'ordonner les aspirations, de la plus importante à la moins importante à ses yeux.

L'une ou l'autre de ces propositions (ajout de paires d'aspirations ou ordonnancement d'aspirations) permettrait de tenir compte de l'ensemble des aspirations et de déterminer le niveau d'importance relatif de chacune d'entre elles pour l'individu. De telles instructions de pairage ou d'ordonnancement sont d'ailleurs employées par d'autres instruments de mesure des valeurs au travail (e.g., MIQ; Rounds et al., 1981). Mentionnons qu'une telle approche jumelant des mesures normatives (approche traditionnelle, de type Likert) et ipsatives (à choix forcé) pourrait permettre de profiter des avantages respectifs des deux méthodes, soit de permettre une compréhension plus approfondie des aspirations d'un individu, et ce, avec une moindre sensibilité aux biais de désirabilité sociale, tout en permettant de comparer les individus entre eux (pour une comparaison empirique des deux approches de mesure, voir Bowen, Martin, & Hunt, 2002). Étant donné que les approches de mesures ipsatives sont rarement utilisées en recherche et que les approches jumelant des mesures ipsatives et normatives le sont encore moins, une telle proposition de futures recherches devrait être envisagée à titre exploratoire.

CONCLUSION

Mener une carrière réussie et heureuse étant probablement l'objectif de toute une vie, la présente thèse aura permis de souligner certaines des voies par lesquelles il est possible d'y arriver. Notamment, si les aspirations sont généralement caractérisées comme ayant le pouvoir de diriger les comportements des individus en milieu de travail, il a été démontré qu'elles peuvent ainsi constituer une source importante de satisfaction quant à l'évaluation de leur succès personnel de carrière ainsi qu'à leur état de bien-être subjectif au travail. Il a également été démontré qu'en plus de la nature même des aspirations de carrière, le motif inhérent à leur poursuite pouvait aussi avoir des conséquences importantes pour les individus. Finalement, il a été démontré que l'état de bien-être subjectif au travail ainsi que le succès de carrière subjectif rapportés par les travailleurs étaient tous deux influencés par le degré de succès qu'ils atteignent objectivement dans le cadre de leur carrière.

En somme, ce à quoi un individu aspire au cours de sa carrière, les motifs pour lesquelles il cherche à atteindre ses aspirations ainsi que le succès qu'il obtient objectivement représentent divers moyens par lesquels cet individu est susceptible de satisfaire ou de frustrer ses besoins psychologiques et ainsi de contribuer à son propre sentiment de bonheur et de succès dans sa vie professionnelle.

Face à de tels constats, non seulement les travailleurs devraient-ils être sensibles à l'influence qu'ils peuvent eux-mêmes avoir sur leur cheminement de carrière, en endossant un rôle de participant actif quant à leur gestion de carrière, mais les organisations devraient également être encouragées à assumer un rôle d'accompagnateur éclairé, par la mise en place de pratiques de gestion de carrière permettant de satisfaire, ou du moins, de diminuer la frustration des besoins psychologiques de leurs employés.

APPENDICE A

RECENSION DES CLASSIFICATIONS ET DES INSTRUMENTS UTILISÉS POUR MESURER LES OBJECTIFS ET AUTRES CONCEPTS RELIÉS

Tableau A.1

Recension des classifications et des instruments utilisés pour mesurer les objectifs et autres concepts reliés

Référence : Auteur (année)	Nom de la classification (nombre de classes d'objectifs)	Noms des classes d'objectifs	Classification spécifique au domaine du travail	Nom de l'instrument de mesure (nombre d'énoncés)
Caroll et al. (1997)	Catégories d'objectifs (8)	Activité physique Éducation Identité Autonomie/liberté Réputation Relations interpersonnelles Carrière Délinquance	Non	« Importance of goal scale » (43 énoncés)

Grace & Brown (1996)	Valeurs (14)	Santé et activités Connaissances scientifiques Créativité Humilité Spiritualité Indépendance Affiliation Loyauté envers la famille ou un groupe Responsabilité Préoccupations envers les autres Préoccupations envers l'environnement Réalisations Prosperité financière Vie privée	Non	« Life values inventory » (42 énoncés)
----------------------	--------------	--	-----	--

Ford & Nichols (1987)	Taxonomie des objectifs humains (24)	Divertissement Tranquillité Bonheur Sensations corporelles Bien-être physiologique Exploration Compréhension Créativité intellectuelle Évaluation de soi positive Unité Transcendance Individualité Autodétermination Supériorité Acquisition de ressources Appartenance Responsabilité sociale Équité Disponibilité de ressources Maîtrise Créativité dans les tâches Gestion Gain matériel Sécurité	Non	« Assessment of personal goals » (120 énoncés)
-----------------------	--	--	-----	--

Grouzet, Ahuvia, Kim, Ryan, Schmuck, Kasser, Dols, Lau, Saunders & Sheldon (2005)	Contenu des aspirations (11)	Affiliation Sentiment de communauté Conformité Succès financier Hédonisme Image Santé physique Popularité Sécurité Acceptation de soi Spiritualité	Non	« Aspiration index » (57 énoncés dans la plus récente version; 35 énoncés dans la version de 1996)
--	------------------------------------	--	-----	--

Johnston (1995)	Valeurs terminales (18) et valeurs instrumentales (18)	<p>Valeurs terminales :</p> <p>Vie confortable</p> <p>Vie excitante</p> <p>Sentiment d'accomplissement</p> <p>Monde en paix</p> <p>Monde de beauté</p> <p>Égalité</p> <p>Sécurité de la famille</p> <p>Liberté</p> <p>Bonheur</p> <p>Harmonie intérieure</p> <p>Amour mature</p> <p>Sécurité nationale</p> <p>Plaisir</p> <p>Le salut</p> <p>Respect de soi</p> <p>Reconnaissance sociale</p> <p>Amitié véritable</p> <p>Sagesse</p> <p>Valeurs instrumentales :</p> <p>Ambition</p> <p>Tolérance</p> <p>Capacité</p> <p>Joie</p> <p>Pureté</p> <p>Courage</p> <p>Pardon</p> <p>Servabilité :</p>	Non	« Rokeach value survey » (Rokeach, 1973 - 36 items)
-----------------	--	---	-----	---

			Honnêteté Imagination Indépendance Intellectuel Logique Affection Obéissance Politesse Responsabilité Contrôle de soi			
Little & Gee (2007)	Catégories des projets personnels (8)	Récréatif/ loisirs Santé Académique Intrapersonnel Interpersonnel Travail Entretien domestique Autres	Non	« Personal project analysis » - (questions ouvertes)		
McDonalds & Gandz (1991; 1992)	Taxonomie des valeurs (4)	Valeurs de base Vision Adhésion aux conventions Valeurs humaines	Non	« Values » (24 énoncés) – (voir Finegan, 2000)		

Robert & Robin (2000)	Principaux domaines d'objectifs (valeurs) (11)	Hédonisme Bien-être physique Théoriques Religieux Développement personnel Relations Social Politiques Économiques Esthétiques Autres	Non	« Major life goals questionnaire » (38 énoncés)
Salmela-Aro & Nurmi (2004)	Analyse du contenu des projets personnels (17)	Loisirs Santé Éducation Style de vie Amis Parenté Famille Enfants Participation à la société Occupation Retraite Voyage Déménagement Décoration intérieure Propriété Hébergement Soi	Non	Liste d'objectifs personnels (inspiré de Little et Gee (2007) – (questions ouvertes)

Schwartz (1992)	Type de valeurs (10)	Hédonisme Stimulation Autodirection Pouvoir Conformité Tradition Universalisme Bienveillance Réalizations Sécurité	Non	« Schwartz's value survey » (57 énoncés)
Wade (1999)	Aspects et domaines de vie (9)	Loisirs Soins personnels Religion/ philosophie de vie Relations sociales Famille Couple Travail Statut financier Maison	Non	« Rivermead Life Goals Questionnaire » (9 énoncés)
Bobek & Gore (2001)	Catégories de valeurs au travail (4)	Milieu de travail Préparation au travail Tâches et responsabilités Opportunités au travail	Oui	« Inventory of work-relevant values » (22 énoncés)

Crepeau, Crook & McMurtrey (1992)	Ancre de carrière (8)	Variété Autonomie Identité Service Compétence de gestion Compétence technique Sécurité organisationnelle Sécurité géographique	Oui	« Internal career anchors instrument » (36 énoncés) – (inspiré de Schein 1985)
Doest, Maes & Gebhart (2006)	Objectifs personnels (4)	Bien-être physique Développement personnel Confiance en soi Relations sociales	Oui	« Goal facilitation inventory : Workplace version » (10 énoncés)
Gray & O'Brien (1996; 2007)	Aspirations de carrière (2)	Formation continue Leadership et réalisations	Oui	« Career aspiration scale » (10 énoncés)
Hirshi (2010)	Valeurs (2)	Intrinsèque Extrinsèque	Oui	« Work values » (10 énoncés)
Hyvönen, Feldt, Salemla-Aro, Kinnunen, & Käkikangas (2009)	Catégories d'objectifs personnels au travail (7)	Bien-être Compétence Progression Organisation Changement d'emploi Finance Sécurité	Oui	Liste d'objectifs personnels (inspiré de Little et Gee (2007) – (questions ouvertes)

Igbaria, Greenhaus & Parasuraman (1991)	Orientations de carrière (11)	Créativité Défi pur Entrepreneur Résolution de problèmes Intégration des styles de vie Autonomie Service Compétence de gestion Compétence technique Sécurité organisationnelle Sécurité géographique	Oui	« Career orientation inventory » (Schein, 1985) – 41 énoncés
Igbaria, Kassicieh & Silver (1999)	Orientations de carrière (9)	Créativité entrepreneuriale Défi pur Intégration des styles de vie Autonomie/indépendance Service/dévouement Compétence de gestion Compétence technique Sécurité organisationnelle Sécurité géographique	Oui	« Career orientation inventory » (25 énoncés) - (inspiré de Schein 1985)
Lee (2001)	Objectifs de carrière dans 5 et 10 ans (4)	Avancement hiérarchique Spécialisation dans son domaine Entrepreneur Autres	Oui	Question ouverte

Macnab, Bakker & Fitzsimmons (2005)	Valeurs de carrière (10)	Excitation Développement de carrière Créativité Indépendance Influence Prestige Travail d'équipe Orientation service Récompenses financières Sécurité	Oui	« Career value scale » (88 énoncés)

Nevill & Super (1986)	Valeurs au travail (21)	<p>Prouesses physiques</p> <p>Activité physique</p> <p>Conditions de travail</p> <p>Risque</p> <p>Créativité</p> <p>Utilisation des habiletés</p> <p>Style de vie</p> <p>Développement personnel</p> <p>Autonomie</p> <p>Prestige</p> <p>Autorité</p> <p>Avancement</p> <p>Relations sociales</p> <p>Interactions sociales</p> <p>Identité culturelle</p> <p>Altruisme</p> <p>Variété</p> <p>Réalisations</p> <p>Récompenses financières</p> <p>Sécurité</p> <p>Esthétique</p>	Oui	« The value scale » (106 énoncés)
-----------------------	-------------------------	--	-----	-----------------------------------

Pryor (1981; 2001)	Préférences au travail (13)	Activités physiques Environnement de travail Développement personnel Style de vie Détachement Indépendance Prestige Collègues Altruisme Créativité Gestion Argent Sécurité	Oui	« Work aspect preference scale » (52 énoncés)
--------------------	-----------------------------	--	-----	---

Roberson (1990)	Contenu des objectifs personnels (16)	Conditions de travail Développement d'habiletés professionnelles Défis au travail Présence au travail/ nombre d'heures Autonomie/ responsabilités Subordonnés Collègues Supérieur immédiat Rétroaction/aide par rapport aux tâches Discrimination/ justice Tâches spécifiques à l'emploi Variété/ennui Salaire/avantages sociaux Employeur actuel Situation d'emploi future Autres	Oui	« Work concerns inventory » - (questions ouvertes)
-----------------	--	--	-----	--

Ronen (1994)	Valeurs au travail de Hofstede (1980), classées selon la taxonomie des besoins de Maslow (1943) (14 valeurs et 4 besoins)	Besoins de sécurité : Valeurs au travail : Environnement Temps Sécurité Avantages sociaux Conditions physiques Besoins sociaux : Valeurs au travail : Collègues Gestionnaire Besoins de pouvoir : Valeurs au travail : Reconnaissance Avancement Revenu Besoins d'autoactualisation : Valeurs au travail : Défis Autonomie Compétence Formation	Oui	« Ronen taxonomy of needs » (14 items)
Ros, Schwartz & Surkiss (1999)	Types de valeurs (4)	Intrinsèque : Extrinsèque Prestige Social	Oui	« Work value survey » (10 énoncés)

<p>Rounds, Henly, Dawis, Lofquist & Weiss (1981)</p>	<p>Besoins (20) et valeurs vocationnelles (6)</p>	<p>Valeur d'accomplissement : Besoins : Utilisation des habiletés Accomplissement Valeur de confort : Besoins : Activité Indépendance Variété Salaire Sécurité Conditions de travail Valeur de statut : Besoins : Avancement Reconnaissance Autorité Statut social Valeur d'altruisme Besoins : Collègues de travail Service social Valeurs morales</p>	<p>Oui</p>	<p>« Minnesota importance questionnaire » (version 1965 = 380 items; version 1967 = 210 items sous forme païée ou forme ordonnée)</p>
--	---	--	------------	---

		<p>Valeur de sécurité : Besoins : Politiques et pratiques d'entreprises Supervision - relations humaines Supervision - technique</p> <p>Valeur d'autonomie : Besoins : Créativité Responsabilité</p>		
Schein (1985)	Ancres de carrière (8)	<p>Variété Autonomie Identité Service Compétence de gestion Compétence technique Sécurité organisationnelle Sécurité géographique</p>	Oui	« Career orientation inventory » (41 énoncés)

Super (1970)	Valeurs intrinsèques et extrinsèques au travail (15)	Créativité Stimulation intellectuelle Façon de vivre Indépendance Prestige Collègues Relations avec superviseur Environnement Altruisme Variété Réalizations Gestion Retour économique Sécurité Esthétique	Oui	« Work values inventory » (45 énoncés)
Wiese & Salemal-Aro (2008)	Catégorisation du contenu des objectifs (9)	Satisfaction et attitudes positives envers le travail Éducation, formation, apprentissage supplémentaire Succès/ position plus élevée Relations sociales au travail Faire un bon travail/être efficace Ouverture aux changements Finance Sécurité d'emploi Autres	Oui	Liste d'objectifs personnels (inspiré de Little et Gee (2007) – (questions ouvertes)

Zitowski (1994; 2006)	Valeurs au travail (12)	Environnement de travail Défis intellectuels Variété Style de vie Indépendance Prestige Supervision Collègues Réalisations Créativité Salaire Sécurité	Oui	« Super work values inventory revised » (72 énoncés)
-----------------------	-------------------------	---	-----	--

APPENDICE B

DISTINCTION ENTRE LE CONTENU ET LE MOTIF DES ASPIRATIONS

Tableau B.1

Distinction entre le contenu et le motif des aspirations

Aspirations		
Contenu	Motif	Exemples
Relations sociales	Intrinsèque	Vouloir avoir de bons amis au travail sur qui je peux compter... parce que c'est plaisant et stimulant.
	Identifiée	Vouloir avoir de bons amis au travail sur qui je peux compter... parce que c'est important pour moi.
	Introjectée	Vouloir avoir de bons amis au travail sur qui je peux compter... parce que sinon j'aurais honte.
	Extrinsèque	Vouloir avoir de bons amis au travail sur qui je peux compter... parce que je m'y sens obligé.
Contribution à la communauté	Intrinsèque	Vouloir aider les autres à améliorer leur vie à travers mon emploi... parce que c'est plaisant et stimulant.
	Identifiée	Vouloir aider les autres à améliorer leur vie à travers mon emploi... parce que je m'identifie vraiment avec cette aspiration.
	Introjectée	Vouloir aider les autres à améliorer leur vie à travers mon emploi... parce que sinon je me sentirais coupable.
	Extrinsèque	Vouloir aider les autres à améliorer leur vie à travers mon emploi... parce que je m'y sens obligé.
Acceptation de soi	Intrinsèque	Vouloir, au cours de ma carrière, grandir et apprendre de nouvelles choses... parce que c'est plaisant et stimulant.
	Identifiée	Vouloir, au cours de ma carrière, grandir et apprendre de nouvelles choses... parce que c'est important pour moi.
	Introjectée	Vouloir, au cours de ma carrière, grandir et apprendre de nouvelles choses... parce que sinon je me sentirais anxieux.
	Extrinsèque	Vouloir, au cours de ma carrière, grandir et apprendre de nouvelles choses... parce que je m'y sens obligé.

Succès financier	Intrinsèque	Vouloir acquérir de nombreuses possessions matérielles... parce que c'est une aspiration plaisante et stimulante.
	Identifiée	Vouloir acquérir de nombreuses possessions matérielles... parce que c'est important pour moi.
	Introjectée	Vouloir acquérir de nombreuses possessions matérielles... parce que sinon j'aurais honte.
	Extrinsèque	Vouloir acquérir de nombreuses possessions matérielles... parce que je m'y sens obligé.
Image	Intrinsèque	Vouloir refléter une image que mes collègues trouvent attirante... parce que c'est une aspiration plaisante et stimulante.
	Identifiée	Vouloir refléter une image que mes collègues trouvent attirante ... parce que c'est important pour moi.
	Introjectée	Vouloir refléter une image que mes collègues trouvent attirante ... parce que sinon je me sentirais anxieux.
	Extrinsèque	Vouloir refléter une image que mes collègues trouvent attirante ... parce que je m'y sens obligé.
Popularité	Intrinsèque	Vouloir que mon nom apparaisse fréquemment dans les médias... parce que c'est une aspiration plaisante et stimulante.
	Identifiée	Vouloir que mon nom apparaisse fréquemment dans les médias... parce que c'est important pour moi.
	Introjectée	Vouloir que mon nom apparaisse fréquemment dans les médias... parce que sinon j'aurais honte.
	Extrinsèque	Vouloir que mon nom apparaisse fréquemment dans les médias... parce que je m'y sens obligé.

APPENDICE C

EXEMPLE DE COURRIEL D'INVITATION

Vos aspirations de carrière pourraient prédire votre succès et bien-être au travail...

Aidez-nous à savoir pourquoi!

Participez à un projet de recherche mené par une diplômée de l'Université Laval et apprenez-en plus sur les expériences professionnelles des diplômés universitaires.

Pour participer, il suffit de répondre à un sondage électronique, en cliquant sur l'adresse internet suivante : <http://www.surveymonkey.com/s/carriere>.

Le peu de temps que vous prendrez pour collaborer à ce projet contribuera à une meilleure intégration des diplômés au marché du travail et à l'amélioration des pratiques de gestion de carrière au sein des entreprises.

En guise de remerciement, vous pourrez avoir accès à un sommaire des principales conclusions de cette étude et ainsi vous tenir informés des découvertes sur cet important sujet qu'est la carrière.

Pour informations :

Chercheuse principale : Sarah Girouard, M. Sc., CRHA

Étudiante au doctorat en psychologie industrielle/organisationnelle (UQAM)

Courriel : girouard.sarah.2@courrier.uqam.ca

Directeur de thèse : Jacques Forest, Ph. D., Psychologue, CRHA

Professeur à l'École des Sciences de la Gestion (UQAM)

Courriel : forest.jacques@uqam.ca

Tél. : 514-987-3000, poste 3310

APPENDICE D

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Projet de recherche :

"L'influence des aspirations de carrière sur le succès de carrière et le bien-être subjectif des individus au travail"

BUT GÉNÉRAL DU PROJET

Vous êtes invité à prendre part à ce projet de recherche visant à comprendre les relations existant entre les aspirations que poursuivent les individus au cours de leur carrière, les raisons qui les motivent à adopter ces aspirations et les conséquences de celles-ci sur leur succès de carrière et leur bien-être subjectif au travail.

Ce projet de recherche reçoit l'appui financier du Fonds québécois de recherche sur la société et la culture et du Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec.

PROCÉDURE(S)

Votre participation consiste à répondre à un questionnaire via une plate-forme internet sécurisée. Pour ce projet de recherche, il vous sera demandé d'évaluer certains aspects de votre travail et de votre carrière. Vos réponses au questionnaire seront enregistrées sur un ordinateur sécurisé basé à l'École des Sciences de la Gestion de l'UQAM et devraient demander environ 20 à 30 minutes de votre temps. La passation du questionnaire peut être effectuée à partir de n'importe quel ordinateur ayant une connexion internet. Aucune information permettant de vous identifier personnellement ne vous sera exigée (e.g., nom et prénom). Enfin, la transcription de vos réponses dans le logiciel d'analyse statistique ne permettra pas non plus de vous identifier une fois les données compilées, puisque vous serez identifié simplement par un numéro de participant.

AVANTAGES et RISQUES

Votre participation contribuera à l'avancement des connaissances par une meilleure compréhension de l'influence des aspirations de carrière sur le succès de carrière et le bien-être subjectif au travail. Il n'y a pas de risque important associé à votre participation à cette recherche. Vous devez cependant prendre conscience que certaines questions pourraient raviver des émotions désagréables liées à une expérience de travail passée que vous avez peut-être mal vécue. Vous demeurez libre de ne pas répondre à une question que vous estimez embarrassante sans avoir à vous justifier. Une ressource d'aide appropriée pourra vous être proposée si vous souhaitez discuter de votre situation. Il est entendu que vous pouvez suspendre ou mettre fin à votre participation, en tout temps, si vous estimez que votre bien-être est menacé.

CONFIDENTIALITÉ

Il est entendu que les renseignements recueillis par ces questionnaires sont confidentiels et que seuls les membres de l'équipe de recherche auront accès à vos renseignements. Le matériel de recherche sera détruit 5 ans après les dernières publications comme le demandent les standards de l'American Psychological Association.

COMPENSATION FINANCIÈRE

Aucune compensation financière n'est prévue pour ce projet.

DES QUESTIONS SUR LE PROJET OU SUR VOS DROITS?

Vous pouvez contacter la responsable du projet, Sarah Girouard, par courriel, au girouard.sarah@gmail.com, pour des questions additionnelles sur le projet ou sur vos droits en tant que participant de recherche. Le Comité départemental d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAM a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche au plan de l'éthique de la recherche ou pour formuler une plainte ou des commentaires, vous pouvez contacter le directeur doctoral de la responsable de cette recherche, M. Jacques Forest, au numéro (514) 987-3000 # 3310, ou par courriel, au forest.jacques@uqam.ca.

REMERCIEMENTS

Votre collaboration est essentielle à la réalisation de notre projet et l'équipe de recherche tient à vous en remercier. Si vous souhaitez obtenir un résumé écrit des principaux résultats de cette recherche, veuillez ajouter vos coordonnées ci-dessous.

COORDONNÉES DE LA CHERCHEUSE PRINCIPALE :

Sarah Girouard, M. Sc., CRHA

Étudiante au doctorat en psychologie industrielle/organisationnelle (UQAM)

Courriel : girouard.sarah.2@courrier.uqam.ca

DIRECTEUR DE THÈSE :

Jacques Forest, Ph. D., Psychologue, CRHA

Professeur à l'École des Sciences de la Gestion (UQAM)

Courriel : forest.jacques@uqam.ca

Tél. : 514-987-3000, poste 3310

Veillez conserver ces coordonnées pour communication éventuelle avec l'équipe de recherche.

1. CONSENTEMENT :

Je,() reconnais avoir lu le présent formulaire de consentement et consens volontairement à participer à ce projet de recherche. Je reconnais que j'ai disposé suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer et que l'on a mis à ma disposition les coordonnées de la chercheuse responsable du projet pour que je puisse la contacter dans l'éventualité où j'aurais des questions sur le projet de recherche. Je comprends que ma participation à cette recherche est totalement volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps, sans pénalité d'aucune forme, ni justification à donner. Il me suffit d'en informer la responsable du projet.

Enfin, je reconnais que le fait de répondre à ce questionnaire via internet constitue une manifestation de mon consentement à participer librement à cette étude.

J'accepte

Je refuse

Vous pouvez maintenant cliquer sur "Suivant" au bas de la page.

APPENDICE E

EXEMPLE DE COURRIEL DE RAPPEL

Objet : RAPPEL : Invitation à participer à un projet de recherche intitulé
«L'influence des aspirations de carrière sur le succès de carrière et le bien-être
subjectif des individus au travail»

Bonjour,

Ce message est pour vous indiquer que le questionnaire qui vous a été transmis le 18 avril dernier sur les expériences professionnelles des diplômés de l'Université Laval sera disponible jusqu'au 16 mai 2012.

Sachez que vous êtes totalement libres de participer ou non à cette recherche, mais que chaque participant supplémentaire augmente la confiance que nous pouvons avoir dans les conclusions de l'étude. Ainsi, votre collaboration à cette étude est très précieuse.

Afin de faciliter votre participation, nous tenons à vous préciser que vous pouvez accéder au questionnaire à partir de n'importe quel poste informatique disposant d'une connexion internet (qu'il soit à la maison, à l'extérieur du bureau ou ailleurs). Vous pouvez ainsi y répondre à l'heure et à l'endroit qui vous convient le mieux.

Voici donc à nouveau l'adresse permettant d'accéder au questionnaire:

<http://www.surveymonkey.com/s/carriere>

Pour toutes questions ou tous commentaires sur ce projet de recherche, n'hésitez pas à contacter la chercheuse responsable de l'étude.

Merci encore pour votre précieuse collaboration,
Sans votre appui, la réalisation de ce projet serait impossible.

Le Service de Placement de L'université Laval

<http://www.spla.ulaval.ca/>

Pour informations :

Chercheuse principale : Sarah Girouard, M. Sc., CRHA

Étudiante au doctorat en psychologie industrielle/organisationnelle (UQAM)

Courriel : girouard.sarah.2@courrier.uqam.ca

Directeur de thèse : Jacques Forest, Ph. D., Psychologue, CRHA

Professeur à l'École des Sciences de la Gestion (UQAM)

Courriel : forest.jacques@uqam.ca

Tél. : 514-987-3000, poste 3310

APPENDICE F

INSTRUMENTS DE MESURE

Aspirations de carrière (Contenu et motif)

Dans le cadre de notre travail, nous possédons tous des objectifs à long terme ou des aspirations, c'est-à-dire des choses que nous souhaitons accomplir au cours de notre carrière. Dans cette section, vous trouverez un certain nombre de catégories d'aspirations de carrière accompagnées de quelques exemples, pour lesquels nous vous poserons deux questions. 1) À quel point chacune des aspirations présentées est-elle importante pour vous? 2) À quel point chacune des raisons mentionnées peut-elle expliquer pourquoi vous poursuivez chaque catégorie d'aspirations? S'il vous plaît, utilisez les échelles fournies pour répondre à ces questions :

1. Relations sociales : Développer des relations sociales satisfaisantes avec les personnes que l'on côtoie au travail.²⁹

1.1 À quel point chacune des aspirations ci-dessous est-elle importante pour vous?

a) Entretenir une bonne relation avec mon supérieur immédiat.

Pas du tout		Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6 7

b) Avoir de bons amis au travail, sur qui je peux compter.

Pas du tout		Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6 7

c) Sentir que mes collègues m'apprécient et que je les apprécie aussi.

Pas du tout		Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6 7

d) Partager ma vie professionnelle avec un superviseur et des collègues que j'apprécie.

Pas du tout		Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6 7

e) Avoir des relations professionnelles durables avec les personnes que je côtoie dans le cadre de mon travail (ex., réseau professionnel).

Pas du tout		Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6 7

²⁹ Les énoncés 1.1 b) à e) ont été regroupés pour former la variable d'aspiration de relations sociales (i.e., que l'énoncé a) n'a pas été inclus au score d'aspiration de relations sociales, en raison des analyses factorielles et de cohérence interne).

1.2 À quel point chacune des raisons ci-dessous peut-elle expliquer pourquoi vous poursuivez <u>cette catégorie d'aspirations</u>?				
a) Parce que ces aspirations sont plaisantes et stimulantes?³⁰				
Pas du tout		Modérément		Vraiment
1	2	3	4	5
b) Parce que vous vous identifiez vraiment avec ces aspirations?				
Pas du tout		Modérément		Vraiment
1	2	3	4	5
c) Parce que vous auriez honte, vous sentiriez coupables ou seriez anxieux si vous n'aviez pas ces aspirations?³¹				
Pas du tout		Modérément		Vraiment
1	2	3	4	5
d) Parce que quelqu'un d'autre ou la situation vous oblige à avoir ces aspirations?				
Pas du tout		Modérément		Vraiment
1	2	3	4	5

³⁰ Les énoncés 1.2a, 2.2a, 3.2a, 4.2a, 5.2a et 6.2a ainsi que les énoncés 1.2b, 2.2b, 3.2b, 4.2b, 5.2b et 6.2b ont été regroupés pour former la variable de motif autonome.

³¹ Les énoncés 1.2c, 2.2c, 3.2c, 4.2c, 5.2c et 6.2c ainsi que les énoncés 1.2d, 2.2d, 3.2d, 4.2d, 5.2d et 6.2d ont été regroupés pour former la variable de motif contrôlé.

2. Contribution à la communauté : Améliorer le monde grâce à son travail.³²						
2.1 À quel point chacune des aspirations ci-dessous est-elle importante pour vous?						
a) Par mon emploi, aider les personnes qui en ont besoin.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
b) Aider les autres à améliorer leur vie, à travers mon emploi.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
c) Contribuer à l'amélioration de la société, à travers mon emploi.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
d) Par mon travail, aider les gens dans le besoin.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
e) Par mon emploi, contribuer à rendre le monde meilleur.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
2.2 À quel point chacune des raisons ci-dessous peut-elle expliquer pourquoi vous poursuivez <u>cette catégorie d'aspirations</u>?						
a) Parce que ces aspirations sont plaisantes et stimulantes?						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5		
b) Parce que vous vous identifiez vraiment avec ces aspirations?						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5		
c) Parce que vous auriez honte, vous sentiriez coupables ou seriez anxieux si vous n'aviez pas ces aspirations?						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5		
d) Parce que quelqu'un d'autre ou la situation vous oblige à avoir ces aspirations?						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5		

³² Les énoncés 2.1 a) à e) forment la variable d'aspiration de contribution à la communauté.

3. Acceptation de soi : Se sentir compétent et autonome.³³

3.1 À quel point chacune des aspirations ci-dessous est-elle importante pour vous?

a) Avoir des raisons significatives pour faire le travail que je fais.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
b) Au cours de ma carrière, grandir et apprendre de nouvelles choses.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
c) Mener une vie professionnelle significative et complète.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
d) Choisir mon propre cheminement de carrière plutôt que de me laisser porter au gré des opportunités.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
e) À travers ma carrière, apprendre à mieux me connaître et accepter qui je suis réellement.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7

3.2 À quel point chacune des raisons ci-dessous peut-elle expliquer pourquoi vous poursuivez cette catégorie d'aspirations?

a) Parce que ces aspirations sont plaisantes et stimulantes?				
Pas du tout		Modérément		Vraiment
1	2	3	4	5
b) Parce que vous vous identifiez vraiment avec ces aspirations?				
Pas du tout		Modérément		Vraiment
1	2	3	4	5
c) Parce que vous auriez honte, vous sentiriez coupables ou seriez anxieux si vous n'aviez pas ces aspirations?				
Pas du tout		Modérément		Vraiment
1	2	3	4	5
d) Parce que quelqu'un d'autre ou la situation vous oblige à avoir ces aspirations?				
Pas du tout		Modérément		Vraiment
1	2	3	4	5

³³ Les énoncés 3.1 a) à e) forment la variable d'aspiration d'acceptation de soi.

4. Succès financier : Devenir riche et réussir financièrement. ³⁴						
4.1 À quel point chacune des aspirations ci-dessous est-elle importante pour vous?						
a) Devenir une personne très fortunée.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
b) Acquérir de nombreuses possessions matérielles.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
c) Gagner suffisamment d'argent.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
d) Devenir riche.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
e) Réussir financièrement.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
4.2 À quel point chacune des raisons ci-dessous peut-elle expliquer pourquoi vous poursuivez cette catégorie d'aspirations?						
a) Parce que ces aspirations sont plaisantes et stimulantes?						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4			5
b) Parce que vous vous identifiez vraiment avec ces aspirations?						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4			5
c) Parce que vous auriez honte, vous sentiriez coupables ou seriez anxieux si vous n'aviez pas ces aspirations?						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4			5
d) Parce que quelqu'un d'autre ou la situation vous oblige à avoir ces aspirations?						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4			5

³⁴ Les énoncés 4.1 a), b), d) et e) forment la variable d'aspiration de succès financier (i.e., que l'énoncé c) n'a pas été inclus au score d'aspiration de succès financier, en raison des analyses factorielles et de cohérence interne.

5. Image : Refléter une image attrayante aux yeux des autres.³⁵
5.1 À quel point chacune des aspirations ci-dessous est-elle importante pour vous?

a) Avoir une apparence qui dégage de la prestance aux yeux de mes collègues.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
b) Atteindre l'image professionnelle que je recherche.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
c) Au travail, avoir une tenue vestimentaire qui démarque mon statut.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
d) Avoir une apparence physique qui avantage ma carrière.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
e) Refléter une image que mes collègues trouvent attirante.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7

5.2 À quel point chacune des raisons ci-dessous peut-elle expliquer pourquoi vous poursuivez cette catégorie d'aspirations?

a) Parce que ces aspirations sont plaisantes et stimulantes?				
Pas du tout		Modérément		Vraiment
1	2	3	4	5
b) Parce que vous vous identifiez vraiment avec ces aspirations?				
Pas du tout		Modérément		Vraiment
1	2	3	4	5
c) Parce que vous auriez honte, vous sentiriez coupables ou seriez anxieux si vous n'aviez pas ces aspirations?				
Pas du tout		Modérément		Vraiment
1	2	3	4	5
d) Parce que quelqu'un d'autre ou la situation vous oblige à avoir ces aspirations?				
Pas du tout		Modérément		Vraiment
1	2	3	4	5

³⁵ Les énoncés 5.1 a) à e) forment la variable d'aspiration d'image.

6. Popularité : Être célèbre, connu ou admiré par les autres.³⁶						
6.1 À quel point chacune des aspirations ci-dessous est-elle importante pour vous?						
a) Être admiré par beaucoup de gens.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
b) Que mon nom soit connu de beaucoup de personnes.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
c) Que mon nom apparaisse fréquemment dans les médias.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
d) Être admiré par plusieurs différentes personnes (dans mon domaine d'expertise ou en dehors de celui-ci).						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
e) Devenir célèbre.						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5	6	7
6.2 À quel point chacune des raisons ci-dessous peut-elle expliquer pourquoi vous poursuivez <u>cette catégorie d'aspirations</u>?						
a) Parce que ces aspirations sont plaisantes et stimulantes?						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5		
b) Parce que vous vous identifiez vraiment avec ces aspirations?						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5		
c) Parce que vous auriez honte, vous sentiriez coupables ou seriez anxieux si vous n'aviez pas ces aspirations?						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5		
d) Parce que quelqu'un d'autre ou la situation vous oblige à avoir ces aspirations?						
Pas du tout			Modérément			Vraiment
1	2	3	4	5		

³⁶ Les énoncés 6.1 a) à e) forment la variable d'aspiration de popularité.

Satisfaction des besoins de base au travail ³⁷					
Les énoncés ci-dessous parlent de vos expériences au travail. Prière d'indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord avec ces énoncés en indiquant le numéro correspondant à votre opinion.					
1 -Totalement en désaccord					
2- Très peu en accord					
3- Moyennement en accord					
4- Fortement en accord					
5-Totalement en accord					
1	J'ai le sentiment de pouvoir être moi-même dans mon travail.	1	2	3	4 5
2	Mes tâches au travail correspondent à ce que je veux vraiment faire.	1	2	3	4 5
3	Je me sens libre de faire mon travail comme je crois qu'il est bon de le faire.	1	2	3	4 5
4	Je maîtrise bien les tâches à mon travail.	1	2	3	4 5
5	Je me sens capable dans mon travail.	1	2	3	4 5
6	Je suis bon dans les choses que j'ai à faire dans mon travail.	1	2	3	4 5
7	J'ai le sentiment de pouvoir accomplir même les tâches les plus difficiles à mon travail.	1	2	3	4 5
8	Au travail, j'ai le sentiment de faire partie d'un groupe.	1	2	3	4 5
9	Dans mon travail, je peux parler avec d'autres personnes de choses qui sont réellement importantes pour moi.	1	2	3	4 5
10	Certaines personnes avec qui je travaille sont de vrais amis.	1	2	3	4 5

³⁷ Les énoncés 1,2 et 3 représentent le besoin d'autonomie. Les énoncés 4, 5, 6 et 7 représentent le besoin de compétence. Les énoncés 8, 9 et 10 représentent le besoin d'affiliation sociale. Ces dix énoncés ont été regroupés pour former la variable de satisfaction des besoins psychologiques.

Frustration des besoins ³⁸							
Les énoncés ci-dessous parlent de vos expériences au travail. Prière d'indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord avec ces énoncés en indiquant le numéro correspondant à votre opinion.							
1 -Totalement en désaccord 2- Légèrement en accord 3- Très peu en accord 4- Moyennement en accord 5- Assez en accord 6- Fortement en accord 7- Totalement en accord							
Dans mon travail...							
1	Je me sens empêché de faire des choix en ce qui concerne la façon dont je travaille.	1	2	3	4	5	6 7
2	Il y a des situations au travail qui me font sentir incompetent.	1	2	3	4	5	6 7
3	Je me sens poussé à me comporter de certaines façons.	1	2	3	4	5	6 7
4	Je me sens rejeté par ceux qui m'entourent.	1	2	3	4	5	6 7
5	Je me sens obligé de suivre des décisions qui sont prises pour moi.	1	2	3	4	5	6 7
6	Je me sens inadéquat parce que l'on ne me donne pas d'opportunités pour réaliser mon plein potentiel ³⁹ .	1	2	3	4	5	6 7

³⁸ Les énoncés 1, 3, 5 et 7 représentent le besoin d'autonomie. Les énoncés 2, 6, 9, et 11 représentent le besoin de compétence. Les énoncés 4, 8, 10 et 12 représentent le besoin d'affiliation sociale. Les énoncés 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10 et 11 ont été regroupés pour former la variable de frustration des besoins psychologiques.

³⁹ Cet énoncé n'a pas été inclus au score de frustration des besoins, en raison des analyses factorielles et de cohérence interne.

Frustration des besoins (suite)							
Les énoncés ci-dessous parlent de vos expériences au travail. Prière d'indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord avec ces énoncés en indiquant le numéro correspondant à votre opinion.							
1 -Totalement en désaccord 2- Légèrement en accord 3- Très peu en accord 4- Moyennement en accord 5- Assez en accord 6- Fortement en accord 7- Totalement en accord							
Dans mon travail...							
7	Je me sens forcé d'accepter les façons de faire qui me sont proposées.	1	2	3	4	5	6 7
8	Je sens que les autres sont indifférents au fait de savoir si je suis là ou non.	1	2	3	4	5	6 7
9	Des situations au travail me font sentir comme un incapable.	1	2	3	4	5	6 7
10	Je crois que mes collègues de travail ne m'aiment pas.	1	2	3	4	5	6 7
11	Il y a des moments où l'on me dit des choses qui me font sentir incompetent.	1	2	3	4	5	6 7
12	Je pense que certains collègues sont jaloux quand je réussis. ⁴⁰	1	2	3	4	5	6 7

⁴⁰ Cet énoncé n'a pas été inclus au score de frustration des besoins, en raison des analyses factorielles et de cohérence interne.

Succès de carrière subjectif ⁴¹					
Les énoncés suivants concernent votre carrière. Veuillez indiquer votre degré d'accord avec chacun des énoncés en choisissant le chiffre qui correspond le mieux à votre réponse.					
1- Fortement en désaccord 2- Plutôt en désaccord 3- Incertain 4- Plutôt en accord 5- Fortement en accord					
1	Je suis satisfait du succès que j'ai atteint dans ma carrière.	1	2	3	4 5
2	Je suis satisfait du progrès que j'ai accompli dans l'atteinte de mes objectifs globaux de carrière.	1	2	3	4 5
3	Je suis satisfait du progrès que j'ai accompli dans l'atteinte de mes objectifs de revenu.	1	2	3	4 5
4	Je suis satisfait du progrès que j'ai accompli dans l'atteinte de mes objectifs d'avancement.	1	2	3	4 5
5	Je suis satisfait du progrès que j'ai accompli dans l'atteinte de mes objectifs de développement de nouvelles compétences.	1	2	3	4 5

⁴¹ Les 5 énoncés ont été regroupés pour former la variable de succès de carrière subjectif.

Succès de carrière objectif ⁴²	
1.	Quel est le montant de votre salaire avant impôt? Indiquez le montant par année en nombre entier SVP (ex., 40 000\$ pour 39 999, 99\$). \$
2.	Avez-vous la permission de déléguer? Oui Non
3.	Êtes-vous responsable de projets? Oui Non
4.	Occupez-vous une position de gestion officielle? Oui Non
5.	Combien de promotions avez-vous obtenues depuis l'obtention de votre diplôme? promotions

⁴² Les 5 énoncés ont été regroupés pour former la variable de succès de carrière objectif.

Affects positifs et négatifs au travail ⁴³					
Ce questionnaire contient des adjectifs qui décrivent des sentiments et des émotions. Lisez chacun de ces adjectifs. Pour chacun de ces adjectifs, vous devez indiquer à quel point il décrit comment vous vous êtes senti, <u>au travail</u> , durant le dernier mois.					
1 - Très peu ou pas du tout					
2 - Peu					
3 - Modérément					
4 - Beaucoup					
5 - Énormément ou toujours					
1. Fâché	1	2	3	4	5
2. Hostile	1	2	3	4	5
3. Alerte ⁴⁴	1	2	3	4	5
4. Honteux	1	2	3	4	5
5. Inspiré	1	2	3	4	5
6. Nerveux	1	2	3	4	5
7. Déterminé	1	2	3	4	5
8. Attentif	1	2	3	4	5
9. Actif	1	2	3	4	5
10. Craintif	1	2	3	4	5

⁴³ Les énoncés 1, 2, 4, 6 et 10 représentent les affects négatifs tandis que les énoncés 3, 5, 7, 8 et 9 représentent les affects positifs. Ensemble, ils constituent la composante émotionnelle du bien-être subjectif. Ils ont été regroupés, avec les énoncés de l'échelle suivante (satisfaction globale au travail), pour former la variable de bien-être subjectif au travail.

⁴⁴ Cet énoncé n'a pas été inclus au score total de bien-être subjectif, en raison des analyses factorielles et de cohérence interne.

Satisfaction globale au travail ⁴⁵							
Les énoncés suivants concernent la place du travail en tant qu'un aspect de votre vie. Encerchez le chiffre de 1 à 7 qui correspond le mieux à votre réponse :							
1- Pas du tout en accord							
2- Très peu en accord							
3- Un peu en accord							
4 -Moyennement en accord							
5- Assez en accord							
6- Fortement en accord							
7 - Très fortement en accord							
1	En général, le type de travail que je fais correspond de près à ce que je veux dans la vie.	1	2	3	4	5	6 7
2	Les conditions dans lesquelles je fais mon travail sont excellentes.	1	2	3	4	5	6 7
3	Je suis satisfait du type de travail que je fais.	1	2	3	4	5	6 7
4	Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais retirer de mon travail.	1	2	3	4	5	6 7
5	Si je pouvais changer quoi que ce soit à mon travail, je n'y changerais presque rien.	1	2	3	4	5	6 7

⁴⁵ Ces 5 énoncés représentent la satisfaction au travail (composante cognitive du bien-être subjectif). Ils ont été regroupés, avec les énoncés de l'échelle précédente (affects positifs et négatifs au travail), pour former la variable de bien-être subjectif au travail.

Variables sociodémographiques			
1	Quel est votre âge? _____		
2	Quel est votre sexe?		
	Homme	Femme	
	Quel est votre statut d'emploi présentement?		
	Employé à temps plein	Employé à temps partiel	Sans emploi
3	Combien d'années d'expérience (professionnelles) avez-vous sur le marché du travail? _____		
4			
5	Quel est votre degré de scolarité le plus élevé?		
	Micro- programme de premier cycle	Certificat Baccalauréat Micro- programme de deuxième cycle	DESS Maitrise Doctorat

APPENDICE G

ANALYSES FACTORIELLES CONFIRMATOIRES DES INSTRUMENTS DE MESURE

Tableau G.1

Indices d'ajustement des différentes structures factorielles de l'index des aspirations (Aspiration index; Grouzet et al., 2005; Kasser & Ryan, 1996)

Modèle	Indices d'ajustement (robustes)				Df	p	NFI	CFI	IFI	MFI	RMSEA	bas	haut
	AIC	CAIC	SB χ^2										
2 facteurs	3302.49	1369.18	4000.49		349	.000	.554	.575	.577	.071	.123	.120	.126
6 facteurs	732.44	-1123.32	1402.44		335	.000	.844	.876	.876	.462	.068	.064	.072
Hérarchique	748.89	-1151.18	1434.90		343	.000	.840	.873	.874	.454	.068	.064	.071

Note. Modèle à deux facteurs : aspirations intrinsèques et extrinsèques; Modèle à six facteurs : relations sociales, contribution à la communauté, acceptation de soi, succès financier, image et popularité; Modèle hiérarchique : les relations sociales, la contribution à la communauté, l'acceptation de soi, le succès financier, l'image et la popularité sont représentés par six facteurs de premier ordre, découlant de deux facteurs de second ordre (i.e., aspirations intrinsèques et extrinsèques).

Tableau G.2

Coefficients des items pour la structure à 6 facteurs de l'index des aspirations (Aspiration index; Grouzet et al., 2005; Kasser & Ryan, 1996)

Items	Coefficients					
	1	2	3	4	5	6
1. Relations sociales						
Avoir de bons amis au travail, sur qui je peux compter.		.57				
Sentir que mes collègues m'apprécient et que je les apprécie aussi.		.79				
Partager ma vie professionnelle avec un superviseur et des collègues que j'apprécie.		.64				
Avoir des relations professionnelles durables avec les personnes que je côtoie dans le cadre de mon travail (ex., réseau professionnel).		.50				
2. Contribution à la communauté						
Par mon emploi, aider les personnes qui en ont besoin.		.72				
Aider les autres à améliorer leur vie, à travers mon emploi.		.81				
Contribuer à l'amélioration de la société, à travers mon emploi.		.75				
Par mon travail, aider les gens dans le besoin.		.82				
Par mon emploi, contribuer à rendre le monde meilleur.		.78				
3. Acceptation de soi						
Avoir des raisons significatives pour faire le travail que je fais.			.51			
Au cours de ma carrière, grandir et apprendre de nouvelles choses.			.63			
Mener une vie professionnelle significative et complète.			.77			
Choisir mon propre cheminement de carrière plutôt que de me laisser porter au gré des			.51			
À travers ma carrière, apprendre à mieux me connaître et accepter qui je suis			.54			

Tableau G.2 (suite)

Coefficients des items pour la structure à 6 facteurs de l'index des aspirations (Aspiration index; Grouzet et al., 2005; kasser & Ryan, 1996)

Items	Coefficients					
	1	2	3	4	5	6
4. Succès financier						
Devenir une personne très fortunée.				.90		
Acquérir de nombreuses possessions matérielles.				.85		
Devenir riche.				.86		
Réussir financièrement.				.61		
5. Image						
Avoir une apparence qui dégage de la prestance aux yeux de mes collègues.					.78	
Atteindre l'image professionnelle que je recherche.					.66	
Au travail, avoir une tenue vestimentaire qui démarque mon statut.					.83	
Avoir une apparence physique qui avantage ma carrière.					.87	
Refléter une image que mes collègues trouvent attirante.					.78	
6. Popularité						
Être admiré par beaucoup de gens.					.82	
Que mon nom soit connu de beaucoup de personnes.					.87	
Que mon nom apparaisse fréquemment dans les médias.					.70	
Être admiré par plusieurs différentes personnes (dans mon domaine d'expertise ou en					.79	
Devenir célèbre.					.65	

Tableau G.3

Indices d'ajustement des différentes structures factorielles de l'échelle de perception du locus de causalité (énoncés traduits du Perceived locus of causality scale; Ryan & Connell, 1989)

Modèle ⁴⁶	Indices d'ajustement (robustes)				df	p	NFI	CFI	IFI	MFI	RMSEA	bas	haut
	AIC	CAIC	SB χ^2										
1 facteur	1424.43	227.89	1856.44		216	.000	.744	.765	.767	.306	.105	.100	.109
2 facteurs	971.90	-219.11	1401.90		215	.000	.807	.830	.832	.424	.089	.085	.094
4 facteurs	298.14	865.17	718.14		210	.000	.901	.927	.928	.693	.059	.054	.064

Note. Modèle à un facteur : Autodétermination; Modèle à deux facteurs : motifs autonome et contrôlé; Modèle à quatre facteurs : motifs intrinsèque, identifié, introjecté et extrinsèque.

⁴⁶ Les erreurs des énoncés rattachés à la même aspiration ont été corrélées dans chacun des modèles (e.g., les erreurs des énoncés « Parce que ces aspirations sont plaisantes et stimulantes », « Parce que vous vous identifiez vraiment avec ces aspirations », « Parce que vous auriez honte, vous sentiriez coupables ou seriez anxieux si vous n'aviez pas ces aspirations » et « Parce que quelqu'un d'autre ou la situation vous oblige à avoir ces aspirations », représentant les motifs pour poursuivre l'aspiration de relations sociales ont été corrélées entre elles).

Tableau G.3 (suite)

Indices d'ajustement des différentes structures factorielles de l'échelle de perception du locus de causalité (énoncés traduits du Perceived locus of causality scale; Ryan & Connell, 1989)

Modèle	Indices d'ajustement (robustes)				df	p	NFI	CFI	IFI	MFI	RMSEA	bas	haut
	AIC	CAIC	SB χ^2										
Hiérarchique à 3 facteurs	971.89	-219.12	1401.89		215	.000	.807	.830	.832	.424	.089	.085	.094
Hiérarchique à 5 facteurs	489.30	-685.09	913.30		212	.000	.874	.900	.901	.602	.069	.065	.074
Hiérarchique à 6 facteurs	314.32	-865.61	740.32		213	.000	.898	.925	.925	.683	.060	.055	.065
Hiérarchique à 7 facteurs	314.32	-854.62	740.32		213	.000	.898	.925	.925	.683	.060	.055	.065

Note. Modèle hiérarchique à trois facteurs : les motifs autonome et contrôlé sont représentés par deux facteurs de premier ordre, découlant d'un facteur de second ordre (i.e., autodétermination); Modèle hiérarchique à cinq facteurs : les motifs intrinsèque, identifié, introjecté et extrinsèque sont représentés par quatre facteurs de premier ordre, découlant d'un facteur de second ordre (i.e., autodétermination); Modèle hiérarchique à six facteurs : les motifs intrinsèque, identifié, introjecté et extrinsèque sont représentés par quatre facteurs de premier ordre, découlant de deux facteurs de second ordre (i.e., motifs autonome et contrôlé); Modèle hiérarchique à sept facteurs : les motifs intrinsèque, identifié, introjecté et extrinsèque sont représentés par quatre facteurs de premier ordre, découlant de deux facteurs de second ordre (i.e., motifs autonome et contrôlé), découlant d'un facteur de troisième ordre (i.e., autodétermination).

Tableau G.4

Coefficients des items pour la structure à 4 facteurs de l'échelle de perception du locus de causalité (énoncés traduits du Perceived locus of causality scale; Ryan & Connell, 1989)

Items	Coefficients			
	1	2	3	4
<i>Intrinsèque</i>				
Parce que ces aspirations sont plaisantes et stimulantes? <u>1</u>	.33			
Parce que ces aspirations sont plaisantes et stimulantes? <u>2</u>	.34			
Parce que ces aspirations sont plaisantes et stimulantes? <u>3</u>	.45			
Parce que ces aspirations sont plaisantes et stimulantes? <u>4</u>	.63			
Parce que ces aspirations sont plaisantes et stimulantes? <u>5</u>	.75			
Parce que ces aspirations sont plaisantes et stimulantes? <u>6</u>	.55			
<i>Identifié</i>				
Parce que vous vous identifiez vraiment avec ces aspirations? <u>1</u>		.32		
Parce que vous vous identifiez vraiment avec ces aspirations? <u>2</u>		.26		
Parce que vous vous identifiez vraiment avec ces aspirations? <u>3</u>		.39		
Parce que vous vous identifiez vraiment avec ces aspirations? <u>4</u>		.68		
Parce que vous vous identifiez vraiment avec ces aspirations? <u>5</u>		.68		
Parce que vous vous identifiez vraiment avec ces aspirations? <u>6</u>		.58		

Tableau G.4 (suite)

Coefficients des items pour la structure à 4 facteurs de l'échelle de perception du locus de causalité (énoncés traduits du Perceived locus of causality scale; Ryan & Connell, 1989)

Items	Coefficients			
	1	2	3	4
Introjecté				
Parce que vous auriez honte, vous sentiriez coupables ou seriez anxieux si vous n'aviez pas ces aspirations? <u>1</u>			.70	
Parce que vous auriez honte, vous sentiriez coupables ou seriez anxieux si vous n'aviez pas ces aspirations? <u>2</u>			.69	
Parce que vous auriez honte, vous sentiriez coupables ou seriez anxieux si vous n'aviez pas ces aspirations? <u>3</u>			.80	
Parce que vous auriez honte, vous sentiriez coupables ou seriez anxieux si vous n'aviez pas ces aspirations? <u>4</u>			.69	
Parce que vous auriez honte, vous sentiriez coupables ou seriez anxieux si vous n'aviez pas ces aspirations? <u>5</u>			.63	
Parce que vous auriez honte, vous sentiriez coupables ou seriez anxieux si vous n'aviez pas ces aspirations? <u>6</u>			.59	

Tableau G.4 (suite)

Coefficients des items pour la structure à 4 facteurs de l'échelle de perception du locus de causalité (énoncés traduits du Perceived locus of causality scale; Ryan & Connell, 1989)

Items	Coefficients			
	1	2	3	4
<i>Extrinsèque</i>				
Parce que quelqu'un d'autre ou la situation vous oblige à avoir ces aspirations? 1				.74
Parce que quelqu'un d'autre ou la situation vous oblige à avoir ces aspirations? 2				.78
Parce que quelqu'un d'autre ou la situation vous oblige à avoir ces aspirations? 3				.80
Parce que quelqu'un d'autre ou la situation vous oblige à avoir ces aspirations? 4				.60
Parce que quelqu'un d'autre ou la situation vous oblige à avoir ces aspirations? 5				.55
Parce que quelqu'un d'autre ou la situation vous oblige à avoir ces aspirations? 6				.56

Note. Les corrélations entre les erreurs des items varient entre -.22 et .79.

Tableau G.5

*Coefficients des items pour la structure « hiérarchique 6 facteurs » de l'échelle de perception du locus de causalité
(énoncés traduits du Perceived locus of causality scale; Ryan & Connell, 1989)*

Items	Coefficients					
	1	2	3	4	5	6
Intrinsèque					Autonome	Contrôlé
					.94	
Parce que ces aspirations sont plaisantes et stimulantes? <u>1</u>	.33					
Parce que ces aspirations sont plaisantes et stimulantes? <u>2</u>	.33					
Parce que ces aspirations sont plaisantes et stimulantes? <u>3</u>	.45					
Parce que ces aspirations sont plaisantes et stimulantes? <u>4</u>	.62					
Parce que ces aspirations sont plaisantes et stimulantes? <u>5</u>	.75					
Parce que ces aspirations sont plaisantes et stimulantes? <u>6</u>	.54					
Identifié						.93
Parce que vous vous identifiez vraiment avec ces aspirations? <u>1</u>	.30					
Parce que vous vous identifiez vraiment avec ces aspirations? <u>2</u>	.25					
Parce que vous vous identifiez vraiment avec ces aspirations? <u>3</u>	.38					
Parce que vous vous identifiez vraiment avec ces aspirations? <u>4</u>	.68					
Parce que vous vous identifiez vraiment avec ces aspirations? <u>5</u>	.68					
Parce que vous vous identifiez vraiment avec ces aspirations? <u>6</u>	.57					

Tableau G.5 (suite)

*Coefficients des items pour la structure « hiérarchique 6 facteurs » de l'échelle de perception du locus de causalité
(énoncés traduits du Perceived locus of causality scale; Ryan & Connell, 1989)*

Items	Coefficients					
	1	2	3	4	5 - Autonome	6 - Contrôlé
Introjecté						.73
Parce que vous auriez honte, vous sentiriez coupables ou seriez anxieux si vous n'aviez pas ces aspirations? <u>1</u>						.69
Parce que vous auriez honte, vous sentiriez coupables ou seriez anxieux si vous n'aviez pas ces aspirations? <u>2</u>						.69
Parce que vous auriez honte, vous sentiriez coupables ou seriez anxieux si vous n'aviez pas ces aspirations? <u>3</u>						.80
Parce que vous auriez honte, vous sentiriez coupables ou seriez anxieux si vous n'aviez pas ces aspirations? <u>4</u>						.68
Parce que vous auriez honte, vous sentiriez coupables ou seriez anxieux si vous n'aviez pas ces aspirations? <u>5</u>						.62
Parce que vous auriez honte, vous sentiriez coupables ou seriez anxieux si vous n'aviez pas ces aspirations? <u>6</u>						.58

Tableau G.5 (suite)

*Coefficients des items pour la structure « hiérarchique 6 facteurs » de l'échelle de perception du locus de causalité
(énoncés traduits du Perceived locus of causality scale; Ryan & Connell, 1989)*

Items	Coefficients					
	1	2	3	4	5	6
Extrinsèque					Autonome	Contrôlé
						.84
Parce que quelqu'un d'autre ou la situation vous oblige à avoir ces aspirations? _1				.74		
Parce que quelqu'un d'autre ou la situation vous oblige à avoir ces aspirations? _2				.78		
Parce que quelqu'un d'autre ou la situation vous oblige à avoir ces aspirations? _3				.80		
Parce que quelqu'un d'autre ou la situation vous oblige à avoir ces aspirations? _4				.60		
Parce que quelqu'un d'autre ou la situation vous oblige à avoir ces aspirations? _5				.55		
Parce que quelqu'un d'autre ou la situation vous oblige à avoir ces aspirations? _6				.56		

Note. Les corrélations entre les erreurs des items varient entre -.22 et .79.

Tableau G.6

Indices d'ajustement des différentes structures factorielles de l'échelle de satisfaction des besoins de base au travail (W-BNS; Work-related basic need satisfaction scale; Van den Broeck et al., 2010)

Modèle	Indices d'ajustement (robustes)			df	p	NFI	CFI	IFI	MFI	RMSEA	bas	haut
	AIC	CAIC	SB χ^2									
1 facteur	751.98	558.09	821.98	35	.000	.624	.632	.634	.566	.180	.170	.191
3 facteurs	1.24	-176.02	65.24	32	.001	.970	.984	.985	.976	.039	.025	.052
Hérarchique	1.24	-176.02	65.24	32	.001	.970	.984	.985	.976	.039	.025	.052

Note. Modèle à un facteur : Satisfaction des besoins; Modèle à trois facteurs : satisfaction du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation; Modèle hiérarchique: la satisfaction du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation est représentée par trois facteurs de premier ordre, découlant d'un facteur de second ordre (i.e., satisfaction des besoins).

Tableau G.7

Coefficients des items pour la structure hiérarchique de l'échelle de satisfaction des besoins de base au travail (W-BNS; Work-related basic need satisfaction scale; Van den Broeck et al., 2010)

Items	Coefficients			
	1	2	3	4
Satisfaction du besoin d'autonomie				.93
J'ai le sentiment de pouvoir être moi-même dans mon travail.	.86			
Mes tâches au travail correspondent à ce que je veux vraiment faire.	.67			
Je me sens libre de faire mon travail comme je crois qu'il est bon de le faire.	.72			
Satisfaction du besoin de compétence				.48
Je maîtrise bien les tâches à mon travail.		.79		
Je me sens capable dans mon travail.		.91		
Je suis bon dans les choses que j'ai à faire dans mon travail.		.86		
J'ai le sentiment de pouvoir accomplir même les tâches les plus difficiles à mon travail.		.73		
Satisfaction du besoin d'affiliation sociale				.60
Au travail, j'ai le sentiment de faire partie d'un groupe.			.72	
Dans mon travail, je peux parler avec d'autres personnes de choses qui sont réellement importantes pour moi.			.90	
Certaines personnes avec qui je travaille sont de vrais amis.			.63	

Tableau G.8

Indices d'ajustement des différentes structures factorielles de l'échelle de frustration des besoins (Psychological need thwarting scale; Bartholomew, Ntoumanis, Ryan, & Thøgersen-Ntoumani, 2011; Gillet et al., 2012)

Modèle	Indices d'ajustement (robustes)					df	p	NFI	CFI	IFI	MFI	RMSEA	bas	haut
	AIC	CAIC	SB χ^2											
1 facteur	250.51	56.62	320.51			35	.000	.837	.851	.852	.814	.109	.098	.120
3 facteurs	41.00	-136.27	105.00			32	.000	.947	.962	.962	.949	.057	.045	.070
Hérarchique	41.00	-136.27	105.00			32	.000	.947	.962	.962	.949	.057	.045	.070

Note. Modèle à un facteur : Frustration des besoins; Modèle à trois facteurs : frustration du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation; Modèle hiérarchique: la frustration du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation est représentée par trois facteurs de premier ordre, découlant d'un facteur de second ordre (i.e., frustration des besoins).

Tableau G.9

Coefficients des items pour la structure hiérarchique de l'échelle de frustration des besoins (Psychological need thwarting scale; Bartholomew, Ntoumanis, Ryan, & Thøgersen-Ntoumani, 2011; Gillet et al., 2012)

Items	Coefficients			
	1	2	3	4
Frustration du besoin d'autonomie				
Je me sens empêché de faire des choix en ce qui concerne la façon dont je travaille.	.75			.84
Je me sens poussé à me comporter de certaines façons.	.75			
Je me sens obligé de suivre des décisions qui sont prises pour moi.	.84			
Je me sens forcé d'accepter les façons de faire qui me sont proposées.	.87			
Frustration du besoin de compétence				
Il y a des situations au travail qui me font sentir incompetent.		.73		
Des situations au travail me font sentir comme un incapable.		.82		
Il y a des moments où l'on me dit des choses qui me font sentir incompetent.		.80		
Frustration du besoin d'affiliation sociale				
Je me sens rejeté par ceux qui m'entourent.			.77	
Je sens que les autres sont indifférents au fait de savoir si je suis là ou non.			.70	
Je crois que mes collègues de travail ne m'aiment pas.			.69	

Tableau G.10

Indices d'ajustement des différentes structures factorielles de l'analyse conjointe des échelles de satisfaction et de frustration des besoins psychologiques

Modèle	Indices d'ajustement (robustes)					p	df	NFI	CFI	IFI	MFI	RMSEA	bas	haut
	AIC	CAIC	SB χ^2											
1 facteur	1963.75	1022.02	2303.75	170	.000	.535	.552	.554	.214	.135	.130	.140		
2 facteurs	1350.15	413.96	1688.15	169	.000	.659	.681	.683	.334	.114	.109	.119		
3 facteurs	1148.92	223.81	1482.92	167	.000	.701	.724	.725	.386	.107	.102	.112		
6 facteurs	106.74	-751.90	416.74	155	.000	.916	.945	.945	.828	.049	.044	.055		

Note. Modèle à un facteur: facteur total de satisfaction des besoins (combinant les items de satisfaction et de frustration); Modèle à deux facteurs: satisfaction et frustration des besoins; Modèle à trois facteurs: facteurs totaux de satisfaction du besoin d'autonomie (combinant les items de satisfaction et de frustration de ce besoin), de compétence (idem) et d'affiliation sociale (idem); Modèle à six facteurs: satisfaction du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale et frustration du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale.

⁴⁷ Les erreurs des énoncés rattachés au même besoin psychologique ont été corrélées dans chaque modèle hiérarchique (e.g., les erreurs associées à chacun des énoncés de satisfaction du besoin d'autonomie ont été corrélées aux erreurs de chacun des énoncés de frustration du besoin d'autonomie).

⁴⁸ Il est à noter qu'un modèle hiérarchique de troisième ordre a aussi été testé (i.e., Modèle hiérarchique à 9 facteurs, où la satisfaction du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale et la frustration du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale sont représentées par six facteurs de premier ordre, découlant de deux facteurs de second ordre (i.e., satisfaction et frustration des besoins), découlant, eux, d'un facteur de premier ordre (i.e., satisfaction totale des besoins)). Toutefois, celui-ci ne parvenait pas à une solution stable. Il n'est donc pas présenté.

Tableau G.10 (suite)

Indices d'ajustement des différentes structures factorielles de l'analyse conjointe des échelles de satisfaction et de frustration des besoins psychologiques

Modèle	Indices d'ajustement (robustes)			df	p	NFI	CFI	IFI	MFI	RMSEA	bas	haut
	AIC	CAIC	SB χ^2									
Hiérarchique à 3 facteurs	1910.53	1146.07	2186.53	138	.000	.559	.570	.575	.228	.147	.141	.152
Hiérarchique à 4 facteurs	545.02	-197.28	813.02	134	.000	.836	.858	.859	.612	.086	.080	.091
Hiérarchique à 7 facteurs	146.81	-578.88	408.81	131	.000	.918	.942	.942	.818	.055	.049	.061
Hiérarchique à 8 facteurs	47.82	-672.33	307.81	130	.000	.938	.963	.963	.879	.044	.038	.051

Note. Modèle hiérarchique à 3 facteurs: la satisfaction et la frustration des besoins sont représentées par deux facteurs de premier ordre, découlant d'un facteur de second ordre (i.e., facteur total de satisfaction des besoins); Modèle hiérarchique à 4 facteurs: trois facteurs totaux de satisfaction du besoin d'autonomie (combinant les items de satisfaction et de frustration de ce besoin), de compétence (idem) et d'affiliation sociale (idem) de premier ordre, découlent d'un facteur de second ordre (i.e., facteur total de satisfaction des besoins); Modèle hiérarchique à 7 facteurs: la satisfaction du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation et la frustration du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale sont représentées par six facteurs de premier ordre, découlant d'un facteur de second ordre (i.e., facteur total de satisfaction des besoins); Modèle hiérarchique à 8 facteurs: la satisfaction du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale et la frustration du besoin d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale sont représentées par six facteurs de premier ordre, découlant de deux facteurs de second ordre (i.e., satisfaction et frustration des besoins).

Tableau G.11

Coefficients des items pour la structure hiérarchique à 8 facteurs (6 facteurs de premier ordre et 2 facteurs de second ordre) de l'analyse conjointe des échelles de satisfaction et de frustration des besoins psychologiques

Items	Coefficients							
	1	2	3	4	5	6	7	8
							satisfaction	frustration
Satisfaction du besoin d'autonomie							.99	
J'ai le sentiment de pouvoir être moi-même dans mon travail.	.86							
Mes tâches au travail correspondent à ce que je veux vraiment faire.	.66							
Je me sens libre de faire mon travail comme je crois qu'il est bon de le faire.	.74							
Satisfaction du besoin de compétence								.45
Je maîtrise bien les tâches à mon travail.		.79						
Je me sens capable dans mon travail.		.91						
Je suis bon dans les choses que j'ai à faire dans mon travail.		.86						
J'ai le sentiment de pouvoir accomplir même les tâches les plus difficiles à mon travail.		.73						
Satisfaction du besoin d'affiliation sociale							.54	
Au travail, j'ai le sentiment de faire partie d'un groupe.			.73					
Dans mon travail, je peux parler avec d'autres personnes de choses qui sont réellement importantes pour moi.			.89					
Certaines personnes avec qui je travaille sont de vrais amis.			.62					

Tableau G.11 (suite)

Coefficients des items pour la structure hiérarchique à 8 facteurs (6 facteurs de premier ordre et 2 facteurs de second ordre) de l'analyse conjointe des échelles de satisfaction et de frustration des besoins psychologiques

Items	Coefficients							
	1	2	3	4	5	6	7	8
							satisfaction	frustration
Frustration du besoin d'autonomie								.86
Je me sens empêché de faire des choix en ce qui concerne la façon dont je travaille.				.74				
Je me sens poussé à me comporter de certaines façons.				.75				
Je me sens obligé de suivre des décisions qui sont prises pour moi.				.83				
Je me sens forcé d'accepter les façons de faire qui me sont proposées.				.87				
Frustration du besoin de compétence								.88
Il y a des situations au travail qui me font sentir incompétent.				.73				
Des situations au travail me font sentir comme un incapable.				.81				
Il y a des moments où l'on me dit des choses qui me font sentir incompétent.				.80				
Frustration du besoin d'affiliation sociale								.80
Je me sens rejeté par ceux qui m'entourent.						.76		
Je sens que les autres sont indifférents au fait de savoir si je suis là ou non.						.70		
Je crois que mes collègues de travail ne m'aiment pas.						.69		

Note. La corrélation entre le facteur de satisfaction et de frustration des besoins est de -0.74. Les corrélations entre les erreurs des items varient entre -0.10 et -0.73.

Tableau G.12

Indices d'ajustement de la structure factorielle de la mesure du succès de carrière objectif (énoncés traduits de la mesure de Objective career success; Abele & Spurk, 2009b)

Modèle	Indices d'ajustement (robustes)			df	p	NFI	CFI	IFI	MFI	RMSEA	bas	haut
	AIC	CAIC	SB χ^2									
1 facteur	61.94	34.24	71.94	5	.000	.907	.912	.913	.953	.139	.111	.168

Tableau G.13

Coefficients des items pour la structure factorielle de la mesure de succès de carrière objectif (énoncés traduits de la mesure de Objective career success; Abele & Spurk, 2009b)

Items	Coefficients
Quel est le montant de votre salaire avant impôt?	.65
Avez-vous la permission de déléguer?	.60
Êtes-vous responsable de projets?	.52
Occupez-vous une position de gestion officielle?	.63
Combien de promotions avez-vous obtenues depuis l'obtention de votre diplôme?	.59

Tableau G.14

Indices d'ajustement de la structure factorielle de l'échelle de satisfaction de carrière (Career satisfaction scale; Bravo Bouyssy, 2004; Greenhaus et al., 1990)

Modèle	Indices d'ajustement (robustes)					df	p	NFI	CFI	IFI	MFI	RMSEA	bas	haut
	AIC	CAIC	SB χ^2											
1 facteur	11.47	16.23	21.47	5	.001	.977	.982	.982	.982	.988	.069	.041	.100	.100

Tableau G.15

Coefficients des items pour la structure factorielle de l'échelle de satisfaction de carrière (Career satisfaction scale; Bravo Bouyssy, 2004; Greenhaus et al., 1990)

Items	Coefficients
Je suis satisfait du succès que j'ai atteint dans ma carrière.	.85
Je suis satisfait du progrès que j'ai accompli dans l'atteinte de mes objectifs globaux de carrière.	.86
Je suis satisfait du progrès que j'ai accompli dans l'atteinte de mes objectifs de revenu.	.68
Je suis satisfait du progrès que j'ai accompli dans l'atteinte de mes objectifs d'avancement.	.82
Je suis satisfait du progrès que j'ai accompli dans l'atteinte de mes objectifs de développement de nouvelles compétences.	.68

Tableau G.16

Indices d'ajustement des différentes structures factorielles du bien-être subjectif au travail (Échelle internationale d'affects positifs et d'affects négatifs – version courte (I-PANAS-SF; International positive affect and negative affect schedule short-form; Gaudreau, Sanchez, & Blondin, 2006; Thompson, 2007; Watson, Clark, & Tellegen, 1988); Échelle de satisfaction globale au travail (SWWS; Satisfaction with work scale; Bérubé, Gagné, Houffort, & Koestner, 2007; Blais, Lachance, Forget, Richer, & Dulude, 1991))

Modèle	Indices d'ajustement (robustes)			df	p	NFI	CFI	IFI	MFI	RMSEA	bas	haut
	AIC	CAIC	SB χ^2									
1 facteur	1039.85	613.32	1193.85	77	.000	.651	.665	.666	.446	.145	.138	.152
3 facteurs	245.58	-164.35	393.58	74	.000	.885	.904	.905	.794	.079	.071	.087
Hiérarchique	245.58	-164.35	393.58	74	.000	.885	.904	.905	.794	.079	.071	.087

Note. Modèle à un facteur : Bien-être subjectif au travail; Modèle à trois facteurs : affects positifs, absence d'affects négatifs et satisfaction au travail; Modèle hiérarchique: les affects positifs, l'absence d'affects négatifs et la satisfaction au travail sont représentés par trois facteurs de premier ordre, découlant d'un facteur de second ordre (i.e., bien-être subjectif au travail).

Tableau G.17

Coefficients des items pour la structure factorielle hiérarchique du bien-être subjectif au travail (Échelle internationale d'affects positifs et d'affects négatifs – version courte (I-PANAS-SF; International positive affect and negative affect schedule short-form; Gaudreau, Sanchez, & Blondin, 2006; Thompson, 2007; Watson, Clark, & Tellegen, 1988); Échelle de satisfaction globale au travail (SWS; Satisfaction with work scale; Bérubé, Gagné, Houliort, & Koestner, 2007; Blais, Lachance, Forget, Richer, & Duhude, 1991))

Items	Coefficients			
	1	2	3	4
Affects positifs				
Inspiré	.76			.63
Déterminé	.84			
Attentive	.68			
Actif	.75			
Absence d'affects négatifs				
Fâché		.74		.46
Hostile		.73		
Honteux		.51		
Nerveux		.56		
Craintif		.55		
Satisfaction au travail				
En général, le type de travail que je fais correspond de près à ce que je veux dans la vie.			.85	
Les conditions dans lesquelles je fais mon travail sont excellentes.			.67	
Je suis satisfait du type de travail que je fais.			.94	
Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais retirer de mon travail.			.82	
Si je pouvais changer quoi que ce soit à mon travail, je n'y changerais presque rien.			.81	

APPENDICE H

REPRÉSENTATIONS GRAPHIQUES ET INTERPRÉTATION DES ANALYSES DE MODÉRATION

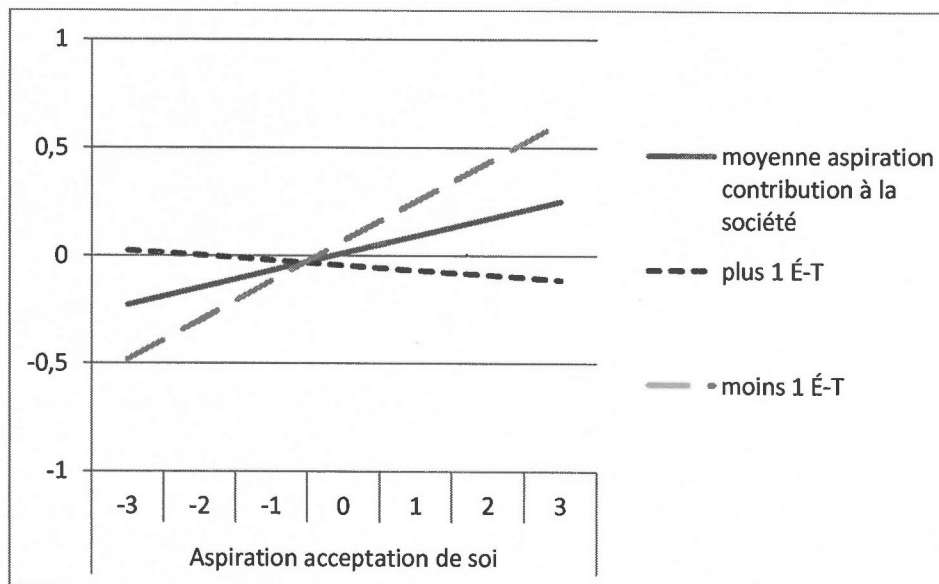


Figure H.1 *Effet d'interaction entre les aspirations de contribution à la société et les aspirations d'acceptation et développement de soi sur la satisfaction des besoins psychologiques.*

Note. Selon cette représentation graphique, plus les participants poursuivent des aspirations d'acceptation et développement de soi, plus leurs besoins psychologiques seraient satisfaits. Toutefois, lorsqu'ils poursuivent à la fois des aspirations d'acceptation et développement de soi et qu'ils ont de fortes aspirations de contribution à la société, le niveau de satisfaction de leurs besoins psychologiques serait plus bas que s'ils poursuivaient uniquement des aspirations d'acceptation et développement de soi. À l'inverse, lorsqu'ils poursuivent des aspirations d'acceptation et développement de soi, mais qu'ils ont de faibles aspirations de contribution à la société, le niveau de satisfaction de leurs besoins psychologiques serait plus élevé que s'ils poursuivaient uniquement des aspirations d'acceptation et développement de soi.

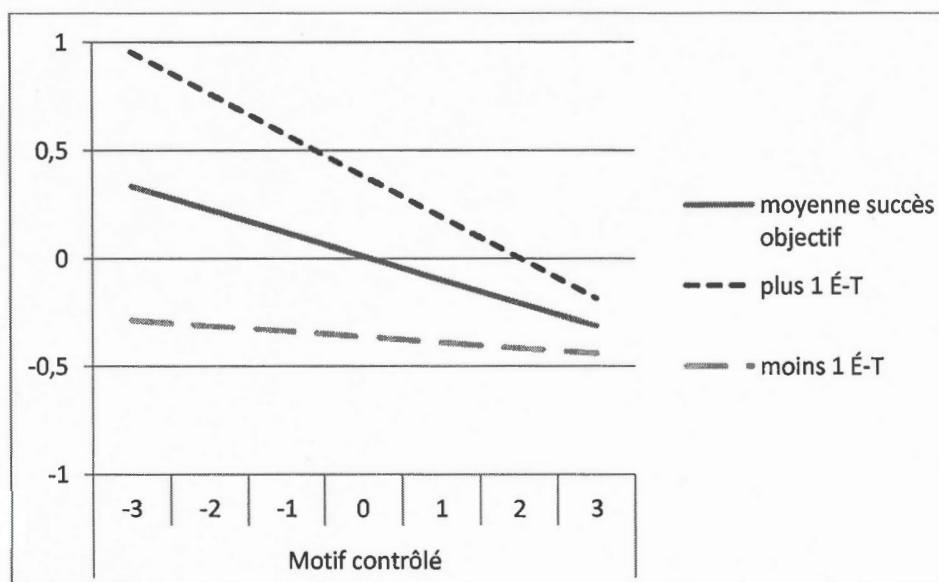


Figure H.2 *Effet d'interaction entre le succès de carrière objectif et le fait d'avoir un motif contrôlé pour poursuivre ses aspirations sur la satisfaction des besoins psychologiques.*

Note. Selon cette représentation graphique, plus les participants poursuivent des aspirations pour des motifs contrôlés, moins leurs besoins psychologiques seraient satisfaits. Toutefois, lorsqu'ils poursuivent leurs aspirations pour des motifs contrôlés et qu'ils ont objectivement, un niveau élevé de succès quant à leur carrière, le niveau de satisfaction de leurs besoins psychologiques serait plus élevé que s'ils poursuivaient uniquement leurs aspirations pour des motifs contrôlés. À l'inverse, lorsqu'ils poursuivent leurs aspirations pour des motifs contrôlés, mais qu'ils ont objectivement, un faible niveau de succès quant à leur carrière, le niveau de satisfaction de leurs besoins psychologiques serait moins élevé que s'ils poursuivaient uniquement leurs aspirations pour des motifs contrôlés.

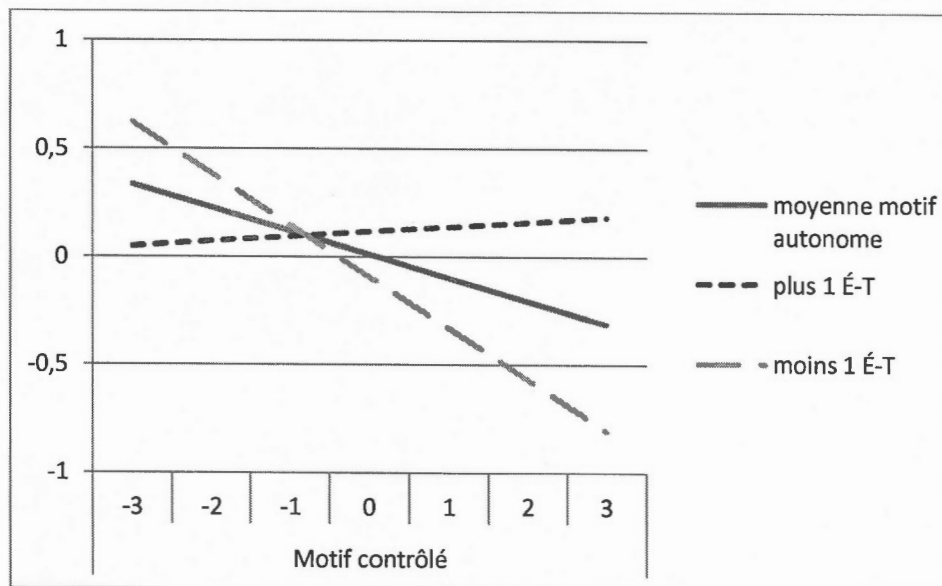


Figure H.3 *Effet d'interaction entre le fait d'avoir un motif autonome et le fait d'avoir un motif contrôlé pour poursuivre ses aspirations sur la satisfaction des besoins psychologiques.*

Note. Selon cette représentation graphique, plus les participants poursuivent des aspirations pour des motifs contrôlés, moins leurs besoins psychologiques seraient satisfaits. Toutefois, lorsqu'ils ont, à la fois, des motifs contrôlés pour poursuivre leurs aspirations, mais qu'ils ont également de forts motifs autonomes pour poursuivre leurs aspirations le niveau de satisfaction de leurs besoins psychologiques serait plus élevé que s'ils poursuivaient uniquement leurs aspirations pour des motifs contrôlés. À l'inverse, lorsqu'ils ont, à la fois, des motifs contrôlés pour poursuivre leurs aspirations, et qu'ils ont également, de faibles motifs autonomes pour poursuivre leurs aspirations, le niveau de satisfaction de leurs besoins psychologiques serait moins élevé que s'ils poursuivaient uniquement leurs aspirations pour des motifs contrôlés.

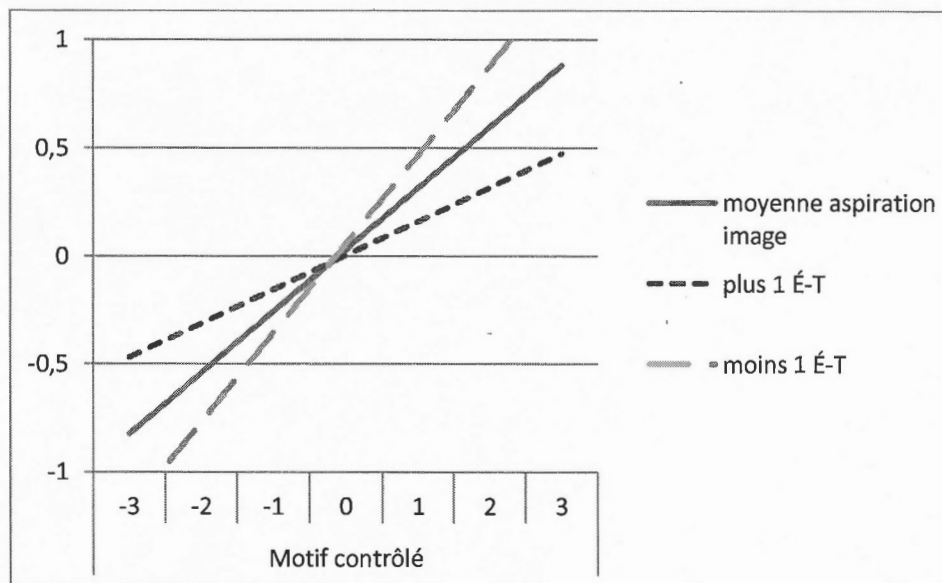


Figure H.4 *Effet d'interaction entre les aspirations d'image professionnelle et le fait d'avoir un motif contrôlé pour poursuivre ses aspirations sur la frustration des besoins psychologiques.*

Note. Selon cette représentation graphique, plus les participants poursuivent des aspirations pour des motifs contrôlés, plus leurs besoins psychologiques seraient frustrés. Toutefois, lorsqu'ils poursuivent leurs aspirations pour des motifs contrôlés et qu'ils ont de fortes aspirations liées à l'image professionnelle, le niveau de frustration de leurs besoins psychologiques serait moins élevé que s'ils poursuivaient uniquement leurs aspirations pour des motifs contrôlés. À l'inverse, lorsqu'ils poursuivent leurs aspirations pour des motifs contrôlés, mais qu'ils ont de faibles aspirations liées à l'image professionnelle, le niveau de frustration de leurs besoins psychologiques serait plus élevé que s'ils poursuivaient uniquement leurs aspirations pour des motifs contrôlés.

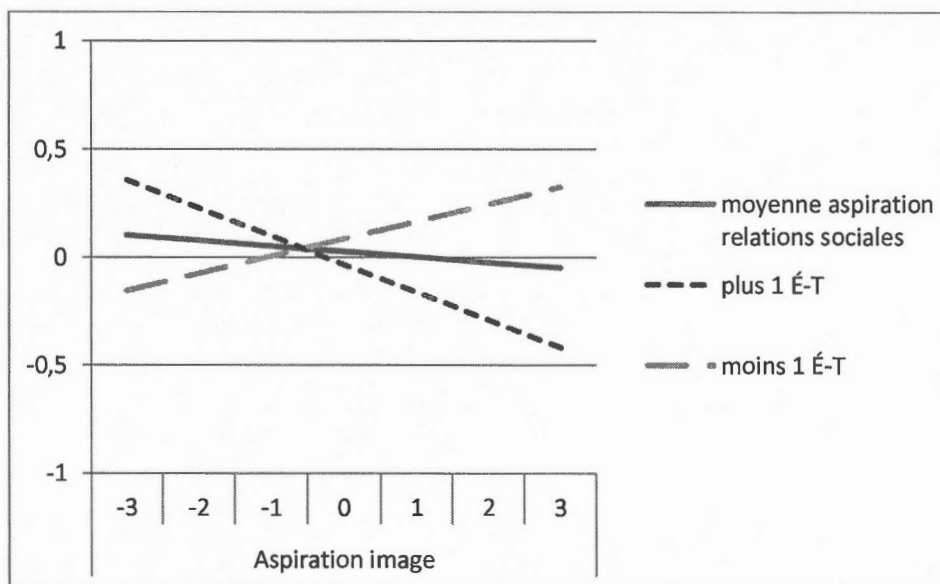


Figure H.5 *Effet d'interaction entre les aspirations de relations sociales et les aspirations d'image professionnelle sur la frustration des besoins psychologiques.*

Note. Selon cette représentation graphique, plus les participants poursuivent des aspirations liées à l'image professionnelle, moins leurs besoins psychologiques seraient frustrés. Toutefois, lorsqu'ils poursuivent à la fois des aspirations d'image professionnelle et qu'ils ont de fortes aspirations liées aux relations sociales en milieu de travail, le niveau de frustration de leurs besoins psychologiques serait moins élevé que s'ils poursuivaient uniquement des aspirations d'image professionnelle. Lorsqu'ils poursuivent des aspirations d'image professionnelle, mais qu'ils ont de faibles aspirations liées aux relations sociales en milieu de travail, le niveau de frustration de leurs besoins psychologiques serait plus élevé que s'ils poursuivaient uniquement des aspirations d'image professionnelle.

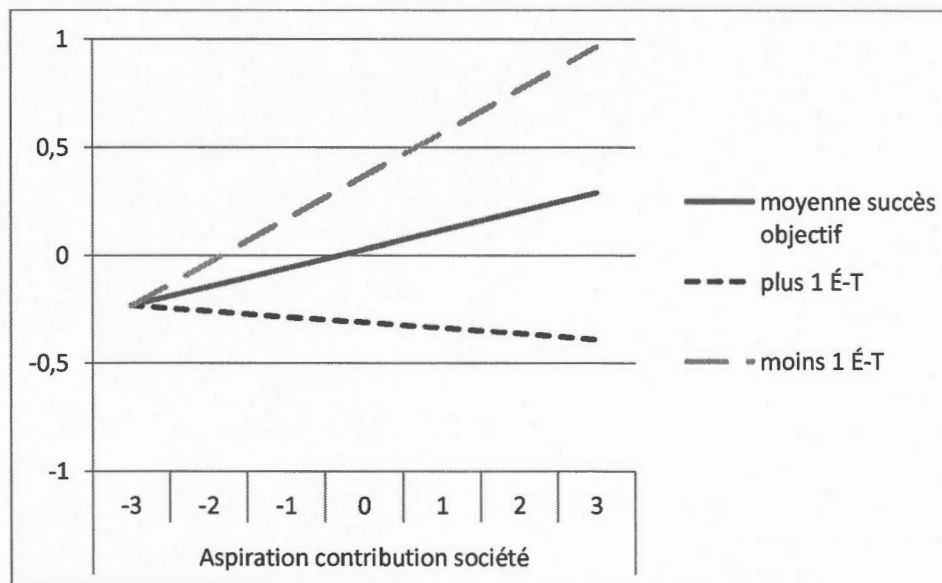


Figure H.6 *Effet d'interaction entre le succès de carrière objectif et les aspirations de contribution à la société sur la frustration des besoins psychologiques.*

Note. Selon cette représentation graphique, plus les participants poursuivent des aspirations de contribution à la société, plus leurs besoins psychologiques seraient frustrés. Toutefois, lorsqu'ils poursuivent à la fois des aspirations de contribution à la société et qu'ils ont, objectivement, un niveau élevé de succès quant à leur carrière, le niveau de frustration de leurs besoins psychologiques serait moins élevé que s'ils poursuivaient uniquement des aspirations de contribution à la société. À l'inverse, lorsqu'ils poursuivent des aspirations de contribution à la société et qu'ils ont objectivement un faible niveau de succès quant à leur carrière, le niveau de frustration de leurs besoins psychologiques serait plus élevé que s'ils poursuivaient uniquement des aspirations de contribution à la société.

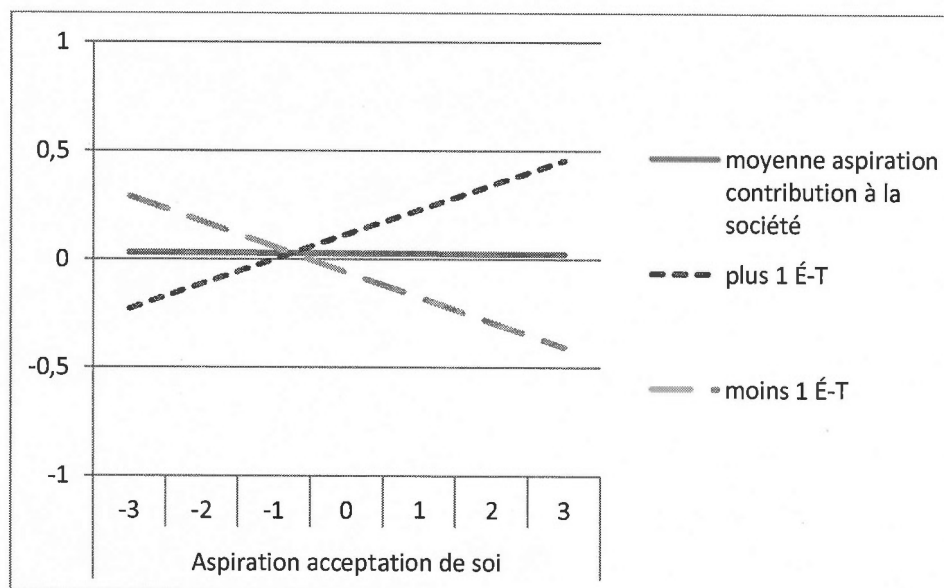


Figure H.7 *Effet d'interaction entre les aspirations de contribution à la société et les aspirations d'acceptation et développement de soi sur la frustration des besoins psychologiques.*

Note. Selon cette représentation graphique, le fait pour les participants de poursuivre des aspirations d'acceptation et développement de soi n'influencerait pas la frustration de leurs besoins psychologiques. Toutefois, lorsqu'ils poursuivent à la fois des aspirations d'acceptation et développement de soi et qu'ils ont de fortes aspirations de contribution à la société, le niveau de frustration de leurs besoins psychologiques serait plus élevé que s'ils poursuivaient uniquement des aspirations d'acceptation et développement de soi. À l'inverse, lorsqu'ils poursuivent des aspirations d'acceptation et développement de soi, mais qu'ils ont de faibles aspirations de contribution à la société, le niveau de frustration de leurs besoins psychologiques serait moins élevé que s'ils poursuivaient uniquement des aspirations d'acceptation et développement de soi.

LISTE DES RÉFÉRENCES

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009a). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 803-824. doi: 10.1348/096317909x470924
- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009b). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 53-62. doi: 10.1016/j.jvb.2008.10.005
- Abele, A. E., Spurk, D., & Volmer, J. (2010). The constructs of career success: measurement issues and an empirical example. *Journal for Labour Market Research*, 43, 195-206. doi: 10.1007/s12651-010-0034-6
- Abele, A. E., & Wiese, B. S. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 733-749. doi: 10.1348/096317907x256726
- Allison, P. D. (2003). Missing data techniques for structural equation modeling. *Journal of Abnormal Psychology*, 112, 545-557. doi: 10.1037/0021-843X.112.4.545
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. New York: Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202. doi: 10.1002/job.290
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *A boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120, 338-375. doi: 10.1037/0033-2909.120.3.338
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045-2068. doi: 10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x
- Barley, S. R., & Kunda, G. (2001). Bringing work back in. *Organization Science*, 12, 76-95. doi: 10.1287/orsc.12.1.76.10122

- Barnett, B. R., & Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *The Career Development International*, 12, 617-636. doi: 10.1108/13620430710834396
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182. doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Cuevas, R., & Lonsdale, C. (2014). Job pressure and ill-health in physical education teachers: The mediating role of psychological need thwarting. *Teaching and Teacher Education*, 37, 101-107. doi: 10.1016/j.tate.2013.10.006
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Ryan, R. M., Bosch, J. A., & Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). Self-determination theory and diminished functioning: the role of interpersonal control and psychological need thwarting. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37, 1459-1473. doi: 10.1177/0146167211413125
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Ryan, R. M., & Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). Psychological need thwarting in the sport context: Assessing the darker side of athletic experience. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 33, 75-102. Retrieved from <http://www.humankinetics.com/JSEP/journalAbout.cfm>
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers. From linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *The Career Development International*, 9, 58-73. doi: 10.1108/13620430410518147
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16, 125-138. doi: 10.1016/j.hrmr.2006.03.002
- Baruch, Y., Grimland, S., & Vigoda-Gadot, E. (2014). Professional vitality and career success: Mediation, age and outcomes. *European Management Journal*, 32, 518-527. doi: 10.1016/j.emj.2013.06.004
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529. doi: 10.1037/0033-2909.117.3.497
- Bérubé, N., Donia, M., Gagné, M., Houliort, N., & Koestner, R. (2007). *Validation of the Satisfaction With Work Scale*. Paper presented at the ASAC, Ottawa, Ontario.
- Blais, M. R., Lachance, L., Forget, J., Richer, S., & Dulude, D. M. (1991). *L'échelle de satisfaction globale au travail*. Présenté à la Conférence annuelle de la Société québécoise pour la recherche en psychologie, Trois-Rivières, Québec.
- Blais, M. R., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Brière, N. M. (1989). L'échelle de satisfaction de vie: Validation canadienne-française du "Satisfaction with Life

- Scale." [The satisfaction scale: Canadian-French validation of the Satisfaction with Life Scale.]. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 21, 210-223. doi: 10.1037/h0079854
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16, 101-116. doi: 10.1177/1069072707308140
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *Academy of Management Journal*, 46, 554-571. doi: 10.2307/30040649
- Bowen, C. C., Martin, B. A., & Hunt, S. T. (2002). A comparison of ipsative and normative approaches for ability to control faking in personality questionnaire. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10, 240-259. doi: 10.1108/eb028952
- Bravo Bouyssy, K. (2004). *Une mesure du "succès de carrière" chez le travailleur en solo*. Papier présenté au 15ème congrès de l'AGR, Montréal, Québec.
- Brickman, P., Coates, D., & Janoff-Bulman, R. (1978). Lottery winners and accident victims: Is happiness relative? *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 917-927. doi: 10.1037/0022-3514.36.8.917
- Briscoe, J. P., & Hall, D. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18. doi: 10.1016/j.jvb.2005.09.002
- Briscoe, J. P., Hall, D., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47. doi: 10.1016/j.jvb.2005.09.003
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1, 185-216. doi: 10.1177/135910457000100301
- Brislin, R. W. (1980). Translation and content analysis of oral and written materials. In H. C. T. J. W. Berry (Ed.), *Handbook of cross-cultural psychology* (Vol. 2, pp. 389-444). Boston: Allyn & Bacon.
- Brousseau, K., Driver, M., Eneroth, K., & Larsson, R. (1996). Career pandemonium: Realignment organizations and individuals. *The Academy of Management Perspectives*, 10(4), 52-66. doi: 10.5465/AME.1996.3145319
- Brown, D., & Crace, R. K. (1996). Values in life role choices and outcomes: A conceptual model. *The Career Development Quarterly*, 44, 211-223. doi: 10.1002/j.2161-0045.1996.tb00252.x
- Busseri, M. A., & Sadava, S. W. (2011). A review of the tripartite structure of subjective well-being: Implications for conceptualization, operationalization, analysis and synthesis. *Personality and Social Psychology Review*, 15, 290-314. doi: 10.1177/1088868310391271

- Buzzanell, P. M., & Goldzwik, S. R. (1991). Linear and nonlinear career models: Metaphors, paradigms and ideologies. *Management Communication Quarterly*, 4, 466-505. doi: 10.1177/0893318991004004004
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 875-884. doi: 10.1037//0021-9010.87.5.875
- Cantor, N., Norem, J. K., Niedenthal, P. M., Langston, C. A., & Brower, A. M. (1987). Life tasks, self-concept ideals, and cognitive strategies in a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1178-1191. doi: 10.1037/0022-3514.53.6.1178
- Cardinal, L. (2006). *Le succès au travail - sélection, socialisation et rétention du personnel*. Montréal: Guérin.
- Carroll, A., Durkin, K., Hattie, J., & Houghton, S. (1997). Goal setting among adolescents: A comparison of delinquent, at-risk, and not-at-risk youth. *Journal of Educational Psychology*, 89, 441-450. doi: 10.1037/0022-0663.89.3.441
- Carver, C. S., & Baird, E. (1998). The american dream revisited: Is it what you want or why you want it that matters? *Psychological Science*, 9, 289-292. doi: 10.1111/1467-9280.00057
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological Review*, 97, 19-35. doi: 10.1037/0033-295x.97.1.19
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. New York: Cambridge University Press.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743. doi: 10.1037/0021-9010.79.5.730
- Chen, B., Van Assche, J., Vansteenkiste, M., Soenens, B., & Beyers, W. (2014). Does psychological need satisfaction matter when environmental or financial safety are at risk? *Journal of Happiness Studies*, 1-22. Advance online publication. doi: 10.1007/s10902-014-9532-5
- Church, A. T., Katigbak, M. S., Locke, K. D., Zhang, H., Shen, J., Vargas-Flores, J. J., . . . Ching, C. M. (2013). Need satisfaction and well-being: Testing self-determination theory in eight cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44, 507-534. doi: 10.1177/0022022112466590
- Chusmir, L. H., & Parker, B. (1992). Success strivings and their relationship to affective work behaviors: Gender differences. *The Journal of Social Psychology*, 132, 87-99. doi: 10.1080/00224545.1992.9924691

- Covington, M. V. (2000). Goal theory, motivation, and school achievement: An integrative review. *Annual Review of Psychology*, 51, 171-200. doi: 10.1146/annurev.psych.51.1.171
- Cowan, A., & MacBride-King, J. (2005). *What you need to know about mental health at work: A tool for managers*. Ottawa: Conference board of Canada.
- Creed, P. A., & Macintyre, S. R. (2001). The relative effect of deprivation of the latent and manifest benefits of employment on the well-being of unemployed people. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 324-331. doi: 10.1037/1076-8998.6.4.324
- Dahan, J., & Dufour, Y. (2012). Réussir sa carrière : qu'est-ce que cela signifie ? *Gestion*, 37(3), 6-18. doi: 10.3917/riges.373.0006
- Daniels, K., & Harris, C. (2000). Work, psychological well-being and performance. *Occupational Medicine*, 50, 304-309. doi: 10.1093/occmed/50.5.304
- Dawis, R. V. (2002). Person-environment-correspondence theory. In D. B. Associate (Ed.), *Career choice and development* (4 ed., pp. 427-464). San Francisco: Jossey-Bass.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 761-777. doi: 10.1348/096317909x471013
- deCharms, R. (1968). *Personal causation: The internal affective determinants of behaviour*. New York: Academic Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268. doi: 10.1207/s15327965pli1104_01
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575. doi: 10.1037/0033-2909.95.3.542
- Diener, E. (2006). Guidelines for National Indicators of Subjective Well-Being and Ill-Being. *Applied Research in Quality of Life*, 1, 151-157. doi: 10.1007/s11482-006-9007-x
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being? *Social Indicators Research*, 57, 119-169. doi: 10.1023/A:1014411319119
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75. doi: 10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Ng, W., Harter, J., & Arora, R. (2010). Wealth and happiness across the world: Material prosperity predicts life evaluation, whereas psychosocial

- prosperity predicts positive feeling. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99, 52-61. doi: 10.1037/a0018066
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5, 1-31. doi: 10.1111/j.0963-7214.2004.00501001.x
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302. doi: 10.1037/0033-2909.125.2.276
- Dik, B. J., Sargent, A. M., & Steger, M. F. (2008). Career development strivings: Assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Development*, 35, 23-41. doi: 10.1177/0894845308317934
- Direnzo, M. S. (2010). *An examination of the roles of protean career orientation and career capital on work and life outcomes*. Doctor of philosophy, Drexel University Philadelphia.
- Dolan, P., Peasgood, T., & White, M. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*, 29, 94-122. doi: 10.1016/j.joep.2007.09.001
- Dries, N. (2011). The meaning of career success: Avoiding reification through a closer inspection of historical, cultural, and ideological contexts. *The Career Development International*, 16, 364-384. doi: 10.1108/13620431111158788
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 254-267. doi: 10.1016/j.jvb.2008.05.005
- Duriez, B., Luyckx, K., Soenens, B., & Berzonsky, M. (2012). A process-content approach to adolescent identity formation: Examining longitudinal associations between identity styles and goal pursuits. *Journal of Personality*, 80, 135-161. doi: 10.1111/j.1467-6494.2011.00729.x
- Duriez, B., Vansteenkiste, M., Soenens, B., & De Witte, H. (2007). The social costs of extrinsic relative to intrinsic goal pursuits: Their relation with social dominance and racial and ethnic prejudice. *Journal of Personality*, 75, 757-782. doi: 10.1111/j.1467-6494.2007.00456.x
- Dyke, L., & Duxbury, L. (2011). The implications of subjective career success. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43, 219-229. doi: 10.1007/s12651-010-0044-4
- Dyke, L. S., & Murphy, S. A. (2006). How we define success: A qualitative study of what matters most to women and men. *Sex Roles*, 55, 357-371. doi: 10.1007/s11199-006-9091-2

- Easterlin, R. A. (1995). Will raising the incomes of all increase the happiness of all? *Journal of Economic Behavior and Organization* 27, 35-47. doi: 10.1016/0167-2681(95)00003-B
- Easterlin, R. A., McVey, L. A., Switek, M., Sawangfa, O., & Zsweig, J. S. (2010). The happiness-income paradox revisited. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 107, 22463-22468. doi: 10.1073/pnas.1015962107
- Emmons, R. A. (1986). Personal strivings: An approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1058-1068. doi: 10.1037/0022-3514.51.5.1058
- Erdogan, B., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2004). Work value congruence and intrinsic career success: The compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support. *Personnel Psychology*, 57, 305-332. doi: 10.1111/j.1744-6570.2004.tb02493.x
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140. doi: 10.1177/001872675400700202
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS, Third edition*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Ford, M. E., & Nichols, C. W. (1987). A taxonomy of human goals and some possible applications. In M. E. Ford & D. H. Ford (Eds.), *Humans as self-constructing living systems: Putting the framework to work*. (pp. 289-311). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Forest, J., Gagné, M., Vansteenkiste, M., Van den Broeck, A., Crevier-Braud, L., Bergeron, E., . . . Mans, N. (2010). *International validation of the "Revised Motivation at Work Scale": Validation evidence in five different languages (French, English, Italian, Spanish, & Dutch)* Paper presented at the 4th international conference on Self-determination theory, Ghent, Belgium.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Baron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 115-134. doi: 10.1037/0022-0167.51.1.115
- Fuller, B., Jr., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 329-345. doi: 10.1016/j.jvb.2009.05.008
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362. doi: 10.1002/job.322
- Gallagher, M. W., Lopez, S. J., & Preacher, K. J. (2009). The hierarchical structure of well-being. *Journal of Personality*, 77, 1025-1049. doi: 10.1111/j.1467-6494.2009.00573.x

- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology, 1*, 78-94. doi: 10.1007/bf01018805
- Gaudreau, P., Sanchez, X., & Blondin, J.-P. (2006). Positive and negative affective states in a performance-related setting: Testing the factorial structure of the PANAS across two samples of french-canadian participants. *European Journal of Psychological Assessment, 22*, 240-249. doi: 10.1027/1015-5759.22.4.240
- Giannantonio, C. M., & Hurley-Hanson, A. E. (2006). Applying image norms across Super's career development stages. *Career Development Quarterly, 54*, 318-330. doi: 10.1002/j.2161-0045.2006.tb00197.x
- Gillet, N., Fouquereau, E., Forest, J., Brunault, P. C., & Colombat, P. (2012). The impact of organizational factors on psychological needs and their relations with well-being. *Journal of Business and Psychology, 27*, 437-450. doi: 10.1007/s10869-011-9253-2
- Gollwitzer, P. M. (1993). Goal achievement: The role of intentions. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.), *European review of social psychology* (Vol. 4, pp. 141-185). New York: Wiley.
- Gollwitzer, P. M., & Sheeran, P. (2006). Implementation intentions and goal achievement: A meta-analysis of effects and processes. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 38, pp. 69-119): San Diego: Elsevier Academic Press.
- González Gutiérrez, J. L., Jiménez, B. M., Hernández, E. G., & Penacoba Puente, C. (2005). Personality and subjective well-being: big five correlates and demographic variables. *Personality and Individual Differences, 38*, 1561-1569. doi: 10.1016/j.paid.2004.09.015
- GPC Research. (2004). *Results of CEO Research on Mental Health*. Ottawa: Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & DiRenzo, M. (2008). A boundaryless perspective on careers. In J. Barling (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 277-299). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management* (4th ed.). Los Angeles: Sage Publications.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal, 33*, 64-86. doi: 10.2307/256352
- Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: Linking person-environment fit to employee attitudes and performance using self-determination theory. *Journal of Applied Psychology, 94*, 465-477. doi: 10.1037/a0014068

- Grouzet, F. M. E., Kasser, T., Ahuvia, A., Dols, J. M. F., Kim, Y., Lau, S., . . . Sheldon, K. M. (2005). The Structure of Goal Contents Across 15 Cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 800-816. doi: 10.1037/0022-3514.89.5.800
- Guay, F., Ratelle, C. F., & Chanal, J. (2008). Optimal learning in optimal contexts: The role of self-determination in education. *Canadian Psychology*, 49, 233-240. doi: 10.1037/a0012758
- Gunz, H. P., & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 105-111. doi: 10.1002/job.300
- Hall, D. (1976). *Careers in organizations*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Hall, D. (1996). Protean careers of the 21st century. *The Academy of Management Perspectives*, 10(4), 8-16. doi: 10.5465/AME.1996.3145315
- Hambleton, R. K. (1993). Translating achievement tests for use in cross-national studies. *European Journal of Psychological Assessment*, 9, 57-68. Retrieved from <http://eric.ed.gov/?id=ED358128>
- Hamouche, S., Haines, V., & Saba, T. (2013). Le succès de carrière: deux visions s'affrontent... *Effectif*, 16(3). Retrieved from <http://www.portailrh.org/effectif/fiche.aspx?p=541438>
- Harris, C., Daniels, K., & Briner, R. B. (2003). A daily diary study of goals and affective well-being at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 401-410. doi: 10.1348/096317903769647256
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279. doi: 10.1037/0021-9010.87.2.268
- Heady, B., Muffels, R., & Wooden, M. (2004). *Money doesn't buy happiness... Or does it? A reconsideration based on the combined effects of wealth, income and consumption*. IZA Discussion paper series, (Paper No 1218).
- Helliwell, J. F., & Huang, H. (2005). *How's the job? Well-being and social capital in the workplace*. National Bureau of economic research, (Paper No 11759).
- Hennequin, E. (2007). What "career success" means to blue-collar workers. *The Career Development International*, 12, 565-581. doi: 10.1108/13620430710822029
- Hennequin, E. (2009). *L'opérationnalisation du succès de carrière : Intérêts et limites des méthodologies actuelles*. Paris.
- Heslin, P. A. (2005a). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136. doi: 10.1002/job.270
- Heslin, P. A. (2005b). Experiencing career success. *Organizational Dynamics*, 34(4), 376-390. doi: 10.1016/j.orgdyn.2005.08.005

- Higgins, M. C., & Thomas, D. A. (2001). Constellations and careers: toward understanding the effects of multiple developmental relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 223-247. doi: 10.1002/job.66
- Hirschi, A. (2010). Positive adolescent career development: The role of intrinsic and extrinsic work values. *Career Development Quarterly*, 58, 276-287. doi: 10.1002/j.2161-0045.2010.tb00193.x
- Howell, R. T., & Hill, G. (2009). The mediators of experiential purchases: Determining the impact of psychological needs satisfaction and social comparison. *Journal of Positive Psychology*, 4, 511-522. doi: 10.1080/17439760903270993
- Howell, R. T., & Howell, C. J. (2008). The relation of economic status to subjective well-being in developing countries: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 134, 536-560. doi: 10.1037/0033-2909.134.4.536
- Howell, R. T., Kurai, M., & Tam, W. Y. L. (2012). Money buys financial security and psychological need satisfaction: Testing need theory in affluence. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 110, 17-29. doi: 10.1007/s11205-010-9774-5
- Huang, X., & Van der Vliert, E. (2004). Job level and national culture as joint roots of job satisfaction. *Applied Psychology: An International Review*, 53, 329-348. doi: 10.1111/j.1464-0597.2004.00174.x
- Hyvönen, K., Feldt, T., Salmela-Aro, K., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2009). Young managers' drive to thrive: A personal work goal approach to burnout and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 183-196. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.002
- Ibarra, H., Carter, N., M., & Silva, C. (2010). Why men still get more promotions than women. *Harvard Business Review*, 88(9), 80-85. Retrieved from <http://gcawis.org/cincinnati/wp-content/uploads/2013/07/Why-Men.pdf>
- Inglehart, R., & Klingemann, H.-D. (2000). Genes, culture, democracy, and happiness. In E. Diener & E. Suh (Eds.), *Culture and subjective well-being* (pp. 165-184). Cambridge, MA: MIT Press.
- Johnson, C. D., & Stokes, G. S. (2002). The meaning, development, and career outcomes of breadth of vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 327-347. doi: 10.1006/jvbe.2001.1859
- Johnston, C. S. (1995). The Rokeach Value Survey: Underlying structure and multidimensional scaling. *The Journal of Psychology*, 129, 583-597. doi: 10.1080/00223980.1995.9914930
- Jones, A., & Crandall, R. (1986). Validation of a short index of self-actualization. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 12, 63-73. doi: 10.1177/0146167286121007

- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology, 90*, 257-268. doi: 10.1037/0021-9010.90.2.257
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology, 48*, 485-519. doi: 10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology, 52*, 621-652. doi: 10.1111/j.1744-6570.1999.tb00174.x
- Judge, T. A., Klinger, R., & Simon, L. S. (2010). Time is on my side: Time, general mental ability, human capital and extrinsic career success. *Journal of Applied Psychology, 95*, 92-107. doi: 10.1037/a0017594
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin, 127*, 376-407. doi: 10.1037//0033-2909.127.3.376
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology, 78*, 939-948. doi: 10.1037/0021-9010.78.6.939
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*, 285-308. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2392498>
- Karoly, P., & Ruehlman, L. S. (1995). Goal cognition and its clinical implications: Development and preliminary validation of four motivational assessment instruments. *Assessment, 2*, 113-129. doi: 10.1177/107319119500200202
- Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R., & King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: The cost of distinguishing between hedonics and eudemonia. *The Journal of Positive Psychology, 3*, 219-233. doi: 10.1080/17439760802303044
- Kasser, T. (2009). Psychological need satisfaction, personal well-being, and ecological sustainability. *Ecopsychology, 1*, 175-180. doi: 10.1089/eco.2009.0025
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 410-422. doi: 10.1037/0022-3514.65.2.410
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin, 22*, 280-287. doi: 10.1177/0146167296223006

- Kasser, T., & Ryan, R. M. (2001). Be careful what you wish for: Optimal functioning and the relative attainment of intrinsic and extrinsic goals. In P. Schmuck & K. M. Sheldon (Eds.), *Life goals and well-being: Toward a positive psychology of human striving* (pp. 116-131). Goettingen, Germany: Hogrefe & Huber.
- Keyes, C. L. M., Schmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022. doi: 10.1037//0022-3514.82.6.1007
- King, Z., Burke, S., & Pemberton, J. (2005). The 'bounded' career: An empirical study of human capital, career mobility and employment outcomes in a mediated labour market. *Human Relations*, 58, 981-1007. doi: 10.1177/0018726705058500
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* New York: Guilford Press.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (third ed.). New York: Guilford Press.
- Klinger, E. (1987). Current concerns and disengagement from incentives. In F. Halisch & J. Kuhl (Eds.), *Motivation, intention, and volition* (pp. 337-347). Heidelberg, Germany: Springer-Verlag.
- Klinger, E., & Cox, W. M. (2004). Motivation and the theory of current concerns. In W. M. Cox & E. Klinger (Eds.), *Handbook of motivational counseling: Concepts, approaches, and assessment*. (pp. 3-27): New York: John Wiley & Sons Ltd.
- Koestner, R., Lekes, N., Powers, T. A., & Chicoine, E. (2002). Attaining personal goals: Self-concordance plus implementation intentions equals success. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 231-244. doi: 10.1037/0022-3514.83.1.231
- Korman, A. K., Wittig-Berman, U., & Lang, D. (1981). Career success and personal failure: Alienation in professionals and managers. *Academy of Management Journal*, 24, 342-360. doi: 10.2307/255846
- Krahé, B. (1992). *Personality and social psychology: Towards a synthesis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Kristof-Brown, A., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342. doi: 10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x
- Larsen, R. J., & Eid, M. (2008). Ed Diener and the science of subjective well-being. In M. E. e. R. J. Larsen (Ed.), *The science of subjective well-being* (pp. 1-13). New York: Guilford Press.

- Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology, 51*, 482-509. doi: 10.1037/0022-0167.51.4.482
- Levinson, D. J., Darrow, C. N., Klein, E. B., Levinson, M. H., & McKee, B. (1978). *The Seasons of a man's life*. New York: Alfred A. Knopf.
- Lewin, K. (1936). *Principles of topological psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Linley, P. A., Maltby, J., Wood, A. M., Osborne, G., & Hurling, R. (2009). Measuring happiness: The higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures. *Personality and Individual Differences, 47*, 878-884. doi: 10.1016/j.paid.2009.07.010
- Little, B. R. (1983). Personal projects: A rationale and method for investigation. *Environment and Behavior, 15*, 273-309. doi: 10.1177/0013916583153002
- Little, B. R., & Gee, T. L. (2007). The methodology of personal projects analysis: Four modules and a funnel. In B. R. Little, K. Salmela-Aro & S. D. Phillips (Eds.), *Personal project pursuit: Goals, action, and human flourishing*. (pp. 51-94): Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist, 57*, 705-717. doi: 10.1037/0003-066x.57.9.705
- Lucas, R. E., Dyrenforth, P. S., & Diener, E. (2008). Four myths about subjective well-being. *Social and Personality Psychology Compass, 2*, 2001-2015. doi: 10.1111/j.1751-9004.2008.00140.x
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variables. *Psychological Methods, 7*, 83-104. doi: 10.1037//1082-989X.7.1.83
- Maier, G. W., & Brunstein, J. C. (2001). The role of personal work goals in newcomers' job satisfaction and organizational commitment: A longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*, 1034-1042. doi: 10.1037/0021-9010.86.5.1034
- Marescaux, E., De Winne, S., & Sels, L. (2012). HR practices and HRM outcomes: The role of basic need satisfaction. *Personnel Review, 42*, 4-27. doi: 10.1108/00483481311285200
- Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist, 41*, 954-969. doi: 10.1037/0003-066x.41.9.954
- Marshall, A. (1890). *Principles of economics*. London: Macmillan and Co.
- Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal, 45*, 399-409. doi: 10.2307/3069354

- Martos, T., & Kopp, M. S. (2012). Life goals and well-being: Does financial status matter? Evidence from a representative hungarian sample. *Social Indicators Research, 105*, 561-568. doi: 10.1007/s11205-011-9788-7
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*, 370-396. doi: 10.1037/h0054346
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998). The structure of mental health: Higher-order confirmatory factor analyses of psychological distress and well-being measures. *Social Indicators Research, 45*, 475-504. doi: 10.1023/A:1006992032387
- Massey, E. K., Gebhardt, W. A., & Garnefski, N. (2008). Adolescent goal content and pursuit: A review of the literature from the past 16 years. *Developmental Review, 28*, 421-460. doi: 10.1016/j.dr.2008.03.002
- McGregor, I., & Little, B. R. (1998). Personal projects, happiness, and meaning: On doing well and being yourself. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 494-512. doi: 10.1037/0022-3514.74.2.494
- Micheals, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The war for talent*. Boston: Harvard Business Press.
- Mirvis, H. P., & Hall, D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. In M. B. Arthur, Rousseau, D. M., (Ed.), *The boundaryless career* (pp. 237-255). New York: Oxford University Press.
- Nabi, G. R. (2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. *International Journal of Manpower, 22*, 457-474. doi: 10.1108/EUM0000000005850
- Ng, J. Y. Y., Ntoumanis, N., Thøgersen-Ntoumani, C., Deci, E. L., Ryan, R. M., Duda, J. L., & Williams, G. C. (2012). Self-determination theory applied to health contexts: A meta-analysis. *Perspectives on Psychological Science, 7*, 325-340. doi: 10.1177/1745691612447309
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. *Personnel Psychology, 58*, 367-408. doi: 10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). Human capital and objective indicators of career success: The mediating effects of cognitive ability and conscientiousness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*, 207-235. doi: 10.1348/096317909X414584
- Nicholson, N., & Waal-Andrews, W. D. (2005). Playing to win: Biological imperatives, self-regulation, and trade-offs in the game of career success. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 137-154. doi: 10.1002/job.295
- Nickerson, C., Shwarz, N., & Diener, E. (2007). Financial aspirations, financial success, and overall life satisfaction: Who? and how? *Journal of Happiness Studies, 8*, 467-515. doi: 10.1007/s10902-006-9026-1

- Nickerson, C., Schwarz, N., Diener, E., & Kahneman, D. (2003). Zeroing in on the dark side of the American Dream: A closer look at the negative consequences of the goal for financial success. *Psychological Science*, 14, 531-536. doi: 10.1046/j.0956-7976.2003.psci_1461.x
- Niemiec, C. P., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2009). The path taken: Consequences of attaining intrinsic and extrinsic aspirations in post-college life. *Journal of Research in Personality*, 43, 291-306. doi: 10.1016/j.jrp.2008.09.001
- Oberfield, A. (1993). *A proposed model of career satisfaction*. Paper presented at the Academy of Management Annual Meetings, Atlanta, GA.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775-802. doi: 10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x
- Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower*, 15, 27-37. doi: 10.1108/01437729410053617
- Pandey, S., & Elliott, W. (2010). Suppressor variable in social work research: Ways to identify in multiple regression models. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 1, 28-40. doi: 10.5243/jsswr.2010.2
- Peluchette, J. V. E., & Jeanquart, S. (2000). Professionals' use of different mentor sources at various career stages: implications for career success. *Journal of Social Psychology*, 140, 549-564. doi: 10.1080/00224540009600495
- Poelmans, S., Stepanova, O., & Masuda, A. (2008). Positive spillover between personal and professional lives: Definitions, antecedents, consequences, and strategies. In K. Korabik, D. S. Lero & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration: Research, theory, and best practices*. Whitehead, Amsterdam: Elsevier.
- Pomaki, G., Maes, S., & ter Doest, L. (2004). Work conditions and employees' self-set goals: Goal processes enhance prediction of psychological distress and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 685-694. doi: 10.1177/0146167204263970
- Powers, W. T. (1973). *Behavior: The control of perception*. Oxford, England: Aldine.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891. doi: 10.3758/BRM.40.3.879
- Pringle, J. K., & Mallon, M. (2003). Challenges for the boundaryless career odyssey. *The International Journal of Human Resource Management*, 14, 839-853. doi: 10.1080/0958519032000080839
- Rapoport, R., & Rapoport, R. N. (1969). The Dual Career Family: A Variant Pattern and Social Change. *Human Relations*, 22, 3-30. doi: 10.1177/001872676902200101

- Reitman, F., & Schneer, J. (2003). The promised path: A longitudinal study of managerial careers. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 60-75. doi: 10.1108/02683940310459592
- Roberson, L. (1990). Prediction of job satisfaction from characteristics of personal work goals. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 29-41. doi: 10.1002/job.4030110106
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person*. Oxford, England: Houghton Mifflin.
- Ronen, S. (1994). An underlying structure of motivational needs taxonomies: A crosscultural confirmation. In M. D. D. H. C. Traindis, & L. M. Hough (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 4, pp. 241-270). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 49-71. doi: 10.1111/j.1464-0597.1999.tb00048.x
- Rounds, J. B., Henly, G. A., Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1981). Minnesota Importance Questionnaire manual. Minneapolis, MN: Department of psychology, University of Minnesota.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63, 397-427. doi: 10.1111/j.1467-6494.1995.tb00501.x
- Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 749-761. doi: 10.1037/0022-3514.57.5.749
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78. doi: 10.1037/0003-066x.55.1.68
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). A self-determination theory approach to psychotherapy: The motivational basis for effective change. *Canadian Psychology*, 49, 186-193. doi: 10.1037/a0012753
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65, 529-565. doi: 10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x
- Ryan, R. M., Rigby, S., & King, K. (1993). Two types of religious internalization and their relations to religious orientations and mental health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 586-596. doi: 10.1037/0022-3514.65.3.586

- Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Kasser, T., & Deci, E. L. (1996). All goals are not created equal: An organismic perspective on the nature of goals and their regulation. In M. Peter & J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (pp. 7-26). New York: Guilford Press Gollwitzer.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081. doi: 10.1037/0022-3514.57.6.1069
- Salmela-Aro, K., Mutanen, P., & Vuori, J. (2012). Promoting career preparedness an intrinsic work-goal motivation: RCT intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 67-75. doi: 10.1016/j.jvb.2011.07.001
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J.-E. (2004). Employees' motivational orientation and well-being at work: A person-oriented approach. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 471-489. doi: 10.1108/09534810410554498
- Santé Canada. (1996). Santé de la population: Définir la notion de santé. http://www.phac-aspc.gc.ca/ph-sp/approach-approche/index-fra.php#def_health
- Satorra, A., & Bentler, P., M. (1994). Corrections to test statistics and standard errors in covariance structure analysis. In A. v. Eye & C. C. Clogg (Eds.), *Latent variables analysis: Applications to developmental research* (pp. 399-419). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Savickas, M. L. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. In A. Collin & R. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 53-68). New York: Cambridge University Press.
- Schein, E. H. (1985). *Career Anchors: discovering your real values*. San Diego: University Associates, Inc.
- Schneer, J. A., & Reitman, F. (1994). The importance of gender in mid-career: A longitudinal-study of MBAs. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 199-207. doi: 10.1002/job.4030150303
- Schuessler, S. M., & Seligman, M. (2010). Pursuit of pleasure, engagement, and meaning: Relationships to subjective and objective measures of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 5, 253-263. doi: 10.1080/17439761003794130
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). New York: Academic Press.
- Sebire, S. J., Standage, M., & Vansteenkiste, M. (2011). Predicting objectively assessed physical activity from the content and regulation of exercise goals:

- Evidence for a mediational model. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 33, 175-197. Retrieved from <http://hdl.handle.net/1854/LU-1253227>
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21. doi: 10.1006/jvbe.2000.1757
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54, 845-874. doi: 10.1111/j.1744-6570.2001.tb00234.x
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14. doi: 10.1037//0003-066X.55.1.5
- Sheldon, K. M. (2004). Goals and intentions: The method of self-organization. *Optimal human being: an integrated multi-level perspective* (pp. 96-116). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Sheldon, K. M., Cheng, C., & Hilpert, J. (2011). Understanding well-being and optimal functioning: Applying the Multilevel Personality in Context (MPIC) model. *Psychological Inquiry*, 22, 1-16. doi: 10.1080/1047840x.2011.532477
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1998). Not all personal goals are personal: Comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 546-557. doi: 10.1177/0146167298245010
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 482-497. doi: 10.1037/0022-3514.76.3.482
- Sheldon, K. M., & Houser-Marko, L. (2001). Self-concordance, goal attainment, and the pursuit of happiness: Can there be an upward spiral? *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 152-165. doi: 10.1037/0022-3514.80.1.152
- Sheldon, K. M., & Kasser, T. (1998). Pursuing personal goals: Skills enable progress, but not all progress is beneficial. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1319-1331. doi: 10.1177/01461672982412006
- Sheldon, K. M., & Kasser, T. (2001a). Getting older, getting better? Personal strivings and psychological maturity across the life span. *Developmental Psychology*, 37, 491-501. doi: 10.1037/0012-1649.37.4.491
- Sheldon, K. M., & Kasser, T. (2001b). Goals, congruence, and positive well-being: New empirical support for humanistic theories. *Journal of Humanistic Psychology*, 41, 30-50. doi: 10.1177/0022167801411004

- Sheldon, K. M., Kasser, T., Houser-Marko, L., Jones, T., & Turban, D. (2005). Doing one's duty: Chronological age, felt autonomy, and subjective well-being. *European Journal of Personality*, 19, 97-115. doi: 10.1002/per.535
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Deci, E. L., & Kasser, T. (2004). The independent effects of goal contents and motives on well-being: It's both what you pursue and why you pursue it. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 475-486. doi: 10.1177/0146167203261883
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7, 422-445. doi: DOI: 10.1037//1082-989X.7.4.422
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312. doi: 10.2307/270723
- Solberg, E. C., Diener, E., & Robinson, M. (2004). Why are materialists less satisfied. In T. Kasser & A. D. Kanner (Eds.), *Psychology and consumer culture: The struggle for a good life in a materialistic world* (pp. 29-48). Washington, DC: American Psychological Association.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12, 269-292. doi: 10.1016/S1053-4822(02)00049-9
- Srivastava, A., Locke, E. A., & Bartol, K. M. (2001). Money and subjective well-being: It's not the money, it's the motives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 959-971. doi: 10.1037/0022-3514.80.6.959
- Stephens, T., & Joubert, N. (2001). The economic burden of mental health problems in Canada. *Chronic diseases in Canada* (Vol. 22). Ottawa: Santé Canada.
- Stumpf, S. A., & Tymon Jr., W. G. (2012). The effects of objective career success on subsequent subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 345-353. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.09.001>
- Sturges, J. (1999). What it means to succeed: Personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. *British Journal of Management*, 10, 239-252. doi: 10.1111/1467-8551.00130
- Sturges, J., & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5-20. doi: 10.1111/j.1748-8583.2004.tb00130.x
- Stutzer, A. (2004). The role of income aspiration in individual happiness. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 54, 89-109. doi: 10.1016/j.jebo.2003.04.003

- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35, 1542-1571. doi: 10.1177/0149206309350082
- Super, D. E. (1957). *The psychology of career: An introduction to vocational development*. Oxford, England: New York Harper & Row.
- Super, D. E. (1970). *Manual: Work values inventory*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Šverko, B. (2001). Life roles and values in international perspective: Super's contribution through the work importance study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 121-130. doi: 10.1023/A:1016929016249
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Tams, S., & Arthur, M. B. (2010). New directions for boundaryless careers: Agency and interdependence in a changing world. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 629-646. doi: 10.1002/job.712
- Teixeira, P. J., Carraça, E. V., Markland, D., Silva, M. N., & Ryan, R. M. (2012). Exercise, physical activity, and self-determination theory: A systematic review. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 9, 30p. doi: doi:10.1186/1479-5868-9-78
- ter Doest, L., Maes, S., Gebhardt, W. A., & Koelewijn, H. (2006). Personal goal facilitation through work: Implications for employee satisfaction and well-being. *Applied Psychology: An International Review*, 55, 192-219. doi: 10.1111/j.1464-0597.2006.00232.x
- Thoits, P. A., & Hewitt, L. N. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 42, 115-131. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/3090173>
- Thompson, E. R. (2007). Development and validation of an internationally reliable short-form of the Positive and Negative Affects Schedule. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38, 227-242. doi: 10.1177/0022022106297301
- Tolman, E. C. (1932). *Purposive behavior in animals and men*. New York: Century.
- Tremblay, M., & Roger, A. (2004). Career plateauing reactions: The moderating role of job scope, role ambiguity and participation among canadian managers. *International Journal of Human Resource Management*, 15, 996-1017. doi: 10.1080/09585190410001677287
- Tzelgov, J., & Henik, A. (1991). Suppression situations in psychological research : Definitions, implications, and applications. *Psychological Bulletin*, 109, 524-536. doi: 10.1037/0033-2909.109.3.524
- Valcour, M., & Ladge, J. J. (2008). Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success: Integrating

- traditional and protean career explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 300-309. doi: 10.1016/j.jvb.2008.06.002
- Vallerand, R. (2006). Les attributions: Déterminants et conséquences. In L. Tousignant & F. Dugas (Eds.), *Les fondements de la psychologie sociale* (2ème ed., pp. 188-234). Montréal: Les éditions de la Chenière inc.
- Vallerand, R., & Houlfort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. In S. G. D. Skarlicki, & D. Steiner (Ed.), *Emerging perspectives of values in organizations* (Vol. 3, pp. 175-204). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Van Buren, H. J. (2003). Boundaryless career and employability obligations. *Business Ethics Quarterly*, 13, 131-149. doi: 10.5840/beq20031329
- Van den Broeck, A., Lens, W., De Witte, H., & Van Coillie, H. (2013). Unraveling the importance of the quantity and the quality of workers' motivation for well-being: A person-centered perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 69-78. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.11.005>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-Related Basic Need Satisfaction Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 981-1002. doi: 10.1348/096317909x481382
- Van Heil, A., & Vansteenkiste, M. (2009). Ambitions fulfilled? The effects of intrinsic and extrinsic goal attainment on older adults' ego-integrity and death attitudes. *International Journal of Aging and Human Development* 68, 27-51. doi: 10.2190/AG.68.1.b
- Vansteenkiste, M., Duriez, B., Simons, J., & Soenens, B. (2006). Materialistic values and well-being among business students: Further evidence of their detrimental effect. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 2892-2908. doi: 10.1111/j.0021-9029.2006.00134.x
- Vansteenkiste, M., Lens, W., & Deci, E. L. (2006). Intrinsic versus extrinsic goal contents in self-determination theory: Another look at the quality of academic motivation. *Educational Psychologist*, 41, 19-31. doi: 10.1207/s15326985ep4101_4
- Vansteenkiste, M., Matos, L., Lens, W., & Soenens, B. (2007). Understanding the impact of intrinsic versus extrinsic goal framing on exercise performance: The conflicting role of task and ego involvement. *Psychology of Sport and Exercise*, 8, 771-794. doi: 10.1016/j.psychsport.2006.04.006
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H., & Van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory

- approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 251-277. doi: 10.1348/096317906x111024
- Vansteenkiste, M., Niemiec, C. P., & Soenens, B. (2010). The development of the five mini-theories of self-determination theory: An historical overview, emerging trends, and future directions. *Advance in motivation and achievement*, 16, 105-165. doi: 10.1108/S0749-7423(2010)000016A007
- Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of Psychotherapy Integration*, 23, 263-280. doi: 10.1037/a0032359
- Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., Soenens, B., & Matos, L. (2005). Examining the motivational impact of intrinsic versus extrinsic goal framing and autonomy-supportive versus internally controlling communication style on early adolescents' academic achievement. *Child Development*, 76, 483-501. doi: 10.1111/j.1467-8624.2005.00858.x
- Wallace, J. E. (2001). The benefits of mentoring for female lawyers. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 366-391. doi: 10.1006/jvbe.2000.1766
- Waterman, A. S. (2004). Finding someone to be: Studies on the role of intrinsic motivation in identity formation. *Identity*, 4, 209-228. doi: 10.1207/s1532706xid0403_1
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., & Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9, 41-79. doi: 10.1007/s10902-006-9020-7
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070. doi: 10.1037/0022-3514.54.6.1063
- Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., & Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 577-595. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199909)20:5<577::AID-JOB958>3.0.CO;2-0
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66, 297-333. doi: 10.1037/h0040934
- Wiese, B. S., & Freund, A. M. (2005). Goal progress makes one happy, or does it? Longitudinal findings from the work domain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 287-304. doi: 10.1348/096317905x26714
- Williams, G. C., & Deci, E. L. (1996). Internalization of biopsychosocial values by medical students: A test of self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 767-779. doi: 10.1037/0022-3514.70.4.767

- Williams, G. C., Grow, V. M., Freedman, Z. R., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (1996). Motivational predictors of weight loss and weight-loss maintenance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 115-126. doi: 10.1037/0022-3514.70.1.115
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33, 141-160. doi: 10.1177/0149206306297582
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33. doi: 10.1006/jrpe.1997.2162